

# PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2024 - 2026

(art. 6, commi da 1 a 4, del Decreto-legge 9/06/2021, n. 80,  
convertito, in Legge. 6/08/2021, n. 113)



**Indirizzo: Palazzo del Governo,  
Via Umberto I, 13 – 73100 Lecce  
Tel. 0832 6831  
PEC: [protocollo@cert.provincia.le.it](mailto:protocollo@cert.provincia.le.it)**

## **INDICE GENERALE**

<b>INDICE GENERALE</b> .....	<b>1</b>
<b>PREMESSA</b> .....	<b>1</b>
<b>SEZIONE 1 – SCHEDA ANAGRAFICA DELL’AMMINISTRAZIONE</b> .....	<b>3</b>
Sottosezione 1.1 – Scheda anagrafica dell’amministrazione.....	4
<b>SEZIONE 2 – VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE</b> .....	<b>5</b>
Sottosezione 2.1 – Valore Pubblico .....	6
Sottosezione 2.2 – Performance .....	64
Sottosezione 2.3 – Rischi Corruttivi e Trasparenza.....	93
(Parte Prima) - Prevenzione della corruzione .....	93
(Parte Seconda) - Trasparenza .....	144
<b>SEZIONE 3 – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO</b> .....	<b>152</b>
Sottosezione 3.1 – Struttura Organizzativa .....	153
Sottosezione 3.2 – Piano delle Azioni Positive (PAP).....	154
Sottosezione 3.3 – Organizzazione Del Lavoro Agile .....	163
Sottosezione 3.4 – Piano Triennale Dei Fabbisogno Di Personale.....	166
<b>SEZIONE 4 – MONITORAGGIO</b> .....	<b>184</b>
Sottosezione 4.1 – Monitoraggio.....	185
<b>ALLEGATI</b> .....	<b>185</b>

## PREMESSA

L'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa - in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica) ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Le finalità del PIAO sono:

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

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla mission pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

Si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

In data 15/01/2024 è stato pubblicato sul sito web dell'Ente e nella sezione "Amministrazione trasparente", apposito avviso contenente la "Consultazione pubblica per l'adozione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026" di riferimento alle Sottosezioni "Rischi corruttivi e trasparenza" e "Performance" della Sezione "Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione".

Il fine è di produrre, nel più ampio coinvolgimento degli attori esterni e interni portatori di interessi (stakeholders), azioni di accompagnamento alla predisposizione del suddetto aggiornamento.

Il PIAO 2023-2025 è stato trasmesso anche ai Dirigenti di Servizio, con invito a far pervenire al Segretario generale, nella qualità di RPCT, suggerimenti, proposte, indicazioni di interesse finalizzate all'aggiornamento del piano anticorruzione della sezione "Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione" per una piena consapevolezza e condivisione degli obiettivi della lotta alla corruzione e delle misure organizzative necessarie.

In esito a tali consultazioni non sono pervenuti suggerimenti o proposte.

# **SEZIONE 1 – SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE**

## Sottosezione 1.1 – Scheda anagrafica dell'amministrazione

Denominazione	Provincia di Lecce
Indirizzo	Via Umberto I n. 13 - Lecce
C.F.	80000840753
Presidente	Stefano Minerva
Numero dipendenti	Al 31 dicembre 2022: 294
Numero abitanti	Al 31 dicembre 2022: 770.078
Telefono	0832/6831
Sito Internet	<a href="http://www.provincia.le.it">www.provincia.le.it</a>
Pec	<a href="mailto:protocollo@cert.provincia.le.it">protocollo@cert.provincia.le.it</a>

# **SEZIONE 2 – VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE**

## Sottosezione 2.1 – Valore Pubblico

### **Premessa**

Il Valore Pubblico rappresenta il miglioramento del livello di benessere economico, sociale e ambientale dei destinatari delle politiche e dei servizi pubblici rispetto al livello di partenza, misurato attraverso l'insieme degli effetti positivi, sostenibili e duraturi sul territorio e sulla comunità di riferimento.

L'incremento del benessere reale della collettività si persegue attraverso il miglior utilizzo delle proprie risorse tangibili (umane, finanziarie, strumentali, tecnologiche, ecc.) e intangibili (capacità/competenze organizzative e relazionali, capacità di dare adeguate risposte alle esigenze della comunità amministrata, adozione di pratiche di prevenzione della corruzione, capacità di adottare scelte in linea con la sostenibilità ambientale, con l'innovazione, la semplificazione delle relazioni con il cittadino, ecc.).

Il termine Valore Pubblico si riferisce dunque alla vera missione istituzionale dell'Ente: un Ente crea Valore Pubblico solo quando riesce a gestire secondo economicità le risorse a disposizione e a valorizzare il proprio patrimonio tangibile e intangibile in modo funzionale al reale soddisfacimento delle esigenze del contesto, cioè alle esigenze sociali degli utenti, degli stakeholder e dei cittadini in generale.

Per creare Valore Pubblico, dunque, è necessario programmare, partendo da un'attenta analisi della comunità e dei suoi bisogni e armonizzando questi ultimi con le risorse disponibili. Si arriva così a definire il Piano dell'Amministrazione ovvero il "traguardo sociale" che il governo politico dell'Ente assume nei confronti della comunità. La caratteristica fondamentale del Valore Pubblico è determinata dal riferimento a specifici destinatari che possono essere intesi, sia singolarmente, relativamente ai bisogni la cui tutela è riconosciuta dall'ordinamento giuridico, sia nella dimensione collettiva intesa come comunità di riferimento. Misurare il Valore Pubblico permette dunque di capire quanto le azioni che l'Amministrazione sta portando avanti rispondano effettivamente ai bisogni della comunità (cittadini, imprese, associazioni, etc.) migliorando in modo apprezzabile la qualità della vita.

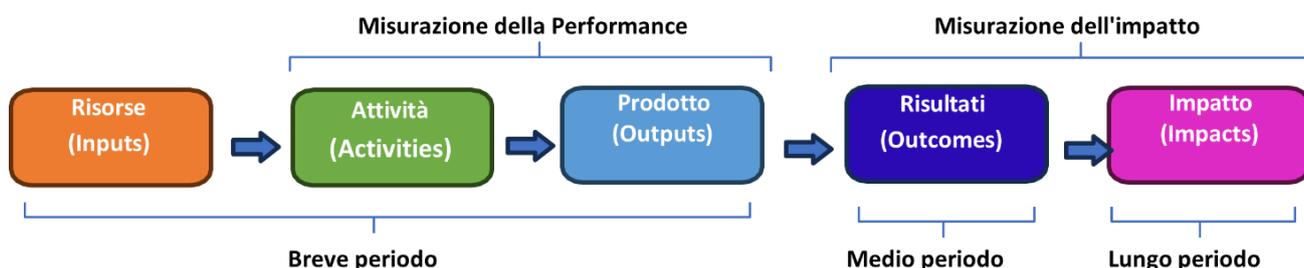


Figura 1 - Processo logico che collega le risorse (input) alle attività, le attività alle realizzazioni (output), le realizzazioni ai risultati (outcome) e i risultati ai cambiamenti (impatto)

Così come chiarito dall'articolo 3, comma 2, del Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica n. 132/2022, per gli enti locali la sottosezione del PIAO sul valore pubblico fa riferimento alle previsioni generali contenute nella Sezione strategica del Documento Unico di Programmazione.

Il Documento Unico di Programmazione (DUP) costituisce infatti, nel rispetto del principio del coordinamento e coerenza dei documenti di bilancio, il presupposto necessario di tutti gli altri documenti di programmazione (Bilancio di previsione, Piano Esecutivo di Gestione, PIAO, etc.), quale strumento che permette l'attività di guida strategica e operativa degli enti locali e consente di fronteggiare in modo unitario le discontinuità ambientali e organizzative.

## ***Analisi del contesto esterno***

### ***Lo scenario economico internazionale, italiano e regionale***

Preliminarmente si ritiene opportuno delineare, seppur sinteticamente, lo scenario economico internazionale, italiano e regionale, in cui la Provincia di Lecce opera, sulla base delle più recenti informazioni statistiche ed analisi economiche ufficiali disponibili<sup>1</sup>.

Nel corso del 2022 lo scenario internazionale è stato fortemente condizionato dal conflitto tra Russia e Ucraina che, determinando un deciso rialzo dei prezzi delle materie prime energetiche, ha accentuato le pressioni inflazionistiche già emerse a fine 2021. Nell'ultima parte dell'anno, inoltre, il riacutizzarsi dei contagi da COVID-19 in Cina, causati dalla fine del lockdown nel paese, ha accresciuto la già elevata incertezza sulle prospettive dell'economia mondiale. La domanda globale di beni e servizi in volume ha segnato una forte decelerazione, che ha contribuito, tuttavia, a calmierare le pressioni sui prezzi delle materie prime e a ridurre le strozzature nelle catene globali delle forniture. Nel complesso il PIL globale nel 2022 è aumentato del 3,5 per cento, in netta decelerazione rispetto all'anno precedente (+6,2 per cento), a causa del peggioramento delle condizioni finanziarie di famiglie e imprese e del venire meno dell'impulso generato dalle riaperture post COVID. Tutte le principali economie hanno perso dinamismo: in Cina il Pil è cresciuto del 3,0 per cento (+8,4 nel 2021), negli Stati Uniti del 2,1 per cento (dal +5,9).

Nel 2023, "l'economia mondiale mostra segni di adattamento al conflitto in Ucraina. Si assestano i prezzi delle materie prime che nel 2022 avevano risentito di più della guerra; in particolare, le quotazioni del gas naturale sono tornate su valori inferiori a quelli del periodo precedente alle ostilità. Tuttavia il ciclo economico globale sta rallentando; in Europa e Stati Uniti il livello dell'inflazione induce le banche centrali ad aumentare i tassi di interesse, determinando un inasprimento delle condizioni creditizie che frena la domanda aggregata. In Cina l'attività è debole nonostante l'azzeramento dell'inflazione e il sostegno della politica monetaria. A fine luglio il Fondo monetario internazionale (FMI) ha confermato le aspettative di rallentamento della crescita globale quest'anno." (UPB – Note sulla congiuntura – Agosto 2023)

Nell'Area euro, la crescita del Pil nel 2022 si è attestata al 3,5 per cento, dal 5,3 per cento del 2021, con una evidente decelerazione nella parte finale dell'anno determinata da un contributo negativo dei consumi privati e degli investimenti fissi e da un apporto positivo da parte della spesa pubblica, delle scorte e

---

<sup>1</sup> Fonti bibliografiche:

ISTAT, *Rapporto sulla competitività dei settori produttivi* - Aprile 2023;

ISTAT, *Attività conoscitiva preliminare all'esame del Documento di economia e finanza 2023* - Aprile 2023;

ISTAT, *Conti economici territoriali* - Dicembre 2022.

UPB (Ufficio Parlamentare di Bilancio), *Note sulla congiuntura* - Agosto 2023

delle esportazioni nette. A fine 2022, tuttavia, il livello del Pil dell'area risultava superiore del 2,4 per cento a quello dello stesso periodo del 2019.

Il risultato medio per l'area ha rappresentato la sintesi di performance eterogenee nei quattro principali paesi. Tra questi, la Germania ha registrato l'aumento del Pil più contenuto (+1,9 per cento nel 2022, dal +2,6 per cento dell'anno precedente), avendo risentito maggiormente delle difficoltà di approvvigionamento e dei rialzi dei prezzi dei prodotti energetici causati dalle tensioni geopolitiche. La Spagna, ancora in recupero dalla forte recessione del 2020, è cresciuta del 5,2 per cento (+5,5 per cento nel 2021) e la Francia, prima dei principali paesi europei a ritornare ai livelli di Pil pre-pandemia, del 2,6 per cento (dopo il +6,8 per cento nel 2021).

In Italia nel 2022 il prodotto interno lordo in termini reali è aumentato del 3,7 per cento, in decisa decelerazione rispetto al 2021 (+7,0 per cento); tale dinamica ha tuttavia permesso il pieno recupero dei livelli pre-pandemici. L'espansione è stata sostenuta dai consumi finali delle famiglie (+2,7 punti percentuali) e degli investimenti (+1,9 punti percentuali). Il contributo delle amministrazioni pubbliche è risultato nullo, mentre sia la domanda estera netta, sia le scorte hanno fornito un contributo negativo (rispettivamente per -0,5 e -0,4 punti percentuali).

La spesa per investimenti lordi in volume è aumentata nel complesso del 9,4 per cento. La componente più dinamica degli investimenti è stata la spesa in costruzioni, sia residenziali (+10,3 per cento) sia non residenziali (+10,9 per cento), che tuttavia mostrano un consistente rallentamento rispetto alla brillante dinamica registrata del 2021 (rispettivamente +37,2 e +36,1 per cento), al quale hanno contribuito, con ogni probabilità, il blocco della cessione dei crediti d'imposta da parte delle banche e i forti rincari delle materie prime, con un conseguente ridimensionamento dello stimolo fornito dai programmi di spesa connessi alla realizzazione dei progetti Pnrr.

Dal lato della produzione, nel 2022 il valore aggiunto a prezzi base ha visto un incremento nei settori dei servizi (+4,8 per cento) e soprattutto delle costruzioni (+10,2 per cento), mentre l'agricoltura è risultata in contrazione (-1,8 per cento) e l'industria in senso stretto ha mostrato una sostanziale stabilità (-0,1 per cento). La dinamica del valore aggiunto delle costruzioni del 2022, tuttavia, è stata molto meno vivace di quella del 2021 (+20,7 per cento). L'iniziale forza propulsiva derivante dal "Super bonus 110 per cento" e dall'attuazione del Pnrr, ha infatti risentito, nel corso dell'anno, dell'azione di diversi fattori negativi, quali l'aumento dei prezzi dei materiali, le strozzature nei meccanismi di cessione del credito d'imposta per l'edilizia residenziale, i ritardi di spesa connessi al Pnrr per l'edilizia non residenziale pubblica e privata.

Considerando un maggior dettaglio settoriale, si osserva che solo quattro comparti, nel 2022, hanno ampiamente recuperato i livelli di valore aggiunto del 2019: si tratta di costruzioni (F), attività professionali, scientifiche e tecniche, amministrazione e servizi di supporto (M-N), servizi di informazione e comunicazione (J), attività immobiliari (L). Altri quattro, al contrario, devono ancora colmare tale divario; in particolare l'agricoltura e il complesso delle attività artistiche, di intrattenimento e divertimento, di attività di famiglie e convivenze come datori di lavoro e la produzione di beni e servizi per uso proprio da parte di famiglie e convivenze (R-U) sono ancora lontani dal recuperare i livelli pre-pandemici (-7,4 per cento l'agricoltura, -7,6 per cento le altre attività citate).

Nel 2022 le dinamiche inflazionistiche hanno determinato una divaricazione tra flussi di import ed export, e tra dinamiche in valore e in volume. L'import di beni in valore ha registrato l'incremento medio più elevato dagli anni del primo shock petrolifero (+36,5 per cento), ben superiore a quello dei beni

esportati (+19,9 per cento), ma in volume gli aumenti sono risultati sostanzialmente nulli (+0,1 e -0,1 per cento).

### Previsioni dell'Economia Italiana.

(Fonte: Ufficio parlamentare di bilancio - Nota sulla congiuntura - agosto 2023)

	2022	2023	2024
<b>ESOGENE INTERNAZIONALI</b>			
Commercio internazionale	5,6	0,8	2,7
Prezzo del petrolio (Brent, dollari per barile)	101,0	81,2	78,2
Cambio dollaro/euro	1,05	1,10	1,14
Prezzo del gas naturale (TTF, euro/MWh)	132,0	39,5	50,3
<b>QUADRO ITALIANO</b>			
PIL	3,7	1,0	1,1
Importazioni beni e servizi	11,8	0,5	2,8
Consumi finali nazionali	3,5	0,6	0,7
- Consumi famiglie e ISP	4,6	0,8	1,1
- Spesa della PA	0,0	0,0	-0,5
Investimenti	9,4	2,1	2,2
Esportazioni beni e servizi	9,4	1,0	2,9
<b>CONTRIBUTI ALLA CRESCITA DEL PIL</b>			
Esportazioni nette	-0,5	0,2	0,0
Scorte	-0,4	0,0	0,0
Domanda nazionale al netto scorte	4,6	0,9	1,1
<b>PREZZI E CRESCITA NOMINALE</b>			
Deflatore importazioni	21,5	-6,3	-0,4
Deflatore esportazioni	10,9	-3,8	0,1
Deflatore consumi	7,4	5,1	2,4
Deflatore PIL	3,0	5,4	2,5
PIL nominale	6,8	6,5	3,6
<b>MERCATO DEL LAVORO</b>			
Costo del lavoro per dipendente	3,3	3,3	3,5
Occupazione (ULA)	3,5	1,4	1,0
Tasso di disoccupazione	8,1	7,7	7,6

(1) Variazioni percentuali, salvo per i contributi alla crescita del PIL (punti percentuali), il tasso di disoccupazione, il tasso di cambio, il prezzo del petrolio e il prezzo del gas. Per effetto degli arrotondamenti sui tassi di crescita, alla prima cifra decimale, la somma delle variazioni delle quantità in volume e dei relativi deflatori può non coincidere con le dinamiche nominali.

L'occupazione nel 2022 è cresciuta dell'1,7 per cento, recuperando sostanzialmente i livelli del 2019; la ripresa è stata trainata dal lavoro subordinato (+2,1 per cento), a fronte della stabilità degli indipendenti (+0,3 per cento). Alla crescita dei dipendenti, a sua volta, il lavoro a tempo indeterminato ha contribuito più di quello a termine.

Nel complesso il reddito disponibile delle famiglie consumatrici è aumentato del 6,2 per cento (+3,5 per cento nel 2021); la consistente crescita dei prezzi ha tuttavia determinato una contrazione dell'1,2 per cento del loro potere d'acquisto. La spesa per consumi finali delle famiglie ha registrato una sostenuta crescita del 12,4 per cento in valori correnti (+6,3 per cento nel 2021), determinando una sensibile diminuzione del tasso di risparmio, che è passato dal 13,2 per cento all'8,1 per cento del 2022, riportandosi ai livelli fisiologici degli anni precedenti la crisi pandemica del 2020.

Dal punto di vista demografico la popolazione residente in Italia al 1° gennaio 2023, alla luce dei dati provvisori, registra una riduzione del -3 per mille. Sul piano territoriale si evidenzia un calo demografico importante che interessa il Mezzogiorno (-6,3 per mille nel 2022). Su base nazionale, il calo della popolazione è frutto di una dinamica sfavorevole che vede un eccesso dei decessi sulle nascite, non

compensato dai movimenti migratori con l'estero. L'incidenza degli stranieri residenti sulla popolazione totale è dell'8,6 per cento, in leggero aumento rispetto al 2022 (8,5 per cento).

Il processo di invecchiamento della popolazione è proseguito, portando l'età media della popolazione da 45,7 anni a 46,4 anni tra l'inizio del 2020 e l'inizio del 2023. In questo periodo la popolazione residente è mediamente invecchiata almeno di ulteriori otto mesi. La popolazione ultrasessantacinquenne, che nell'insieme raccoglie 14 milioni 177mila individui a inizio 2023, costituisce il 24,1% della popolazione totale contro il 23,8% dell'anno precedente.

In relazione alle prospettive per l'economia italiana nel 2023, l'UPB osserva che “dopo il marcato recupero del primo trimestre l'economia italiana ha registrato una battuta d'arresto in primavera, soprattutto nel settore industriale e nell'edilizia. I dati preliminari sul PIL, recentemente diffusi dall'Istat, delineano una flessione dell'attività economica nel secondo trimestre (-0,3 per cento), ascrivibile alla contrazione della domanda aggregata interna, in particolare per consumi. L'occupazione ha comunque confermato la fase di crescita, le pressioni salariali sono appena più pronunciate e resta elevata la quota di posti di lavoro vacanti. L'inflazione continua a ridursi, per la prima volta da oltre un anno e mezzo anche per quanto attiene alla componente di fondo, che essendo più persistente flette molto lentamente. L'incertezza delle famiglie si attenua ma la fiducia delle imprese peggiora; sulla base degli indicatori congiunturali prospettici l'attività economica si espanderebbe nella seconda metà dell'anno, ma in misura moderata.

Secondo le stime dell'Ufficio parlamentare di bilancio (UPB) il PIL dell'Italia aumenterebbe dell'1,0 per cento quest'anno e similmente (1,1 per cento) nel 2024. Rispetto a quanto previsto in primavera, in occasione dell'esercizio di validazione del Documento di economia e finanza (DEF) 2023, si è apportata una marginale revisione al rialzo sul 2023, in virtù dei migliori dati osservati nel primo trimestre; le attese sul 2024 sono invece state corrette al ribasso, per il deterioramento della domanda estera e delle condizioni finanziarie.

Il quadro macroeconomico dell'economia italiana resta circondato da un'incertezza molto ampia e dalla prevalenza di rischi al ribasso. I rischi principali sono di natura internazionale, con riferimento in particolare al ciclo europeo e alla volatilità dei mercati delle materie prime. Tuttavia, vi sono rilevanti fattori d'incertezza anche all'interno del nostro Paese, in primo luogo sull'evoluzione del PNRR per il quale il Governo ha recentemente proposto alcune modifiche. “(UPB – Note sulla congiuntura – Agosto 2023)

In Italia la congiuntura economica potrebbe essersi manifestata con effetti differenziati a livello territoriale a seconda delle caratteristiche del tessuto produttivo locale. La Tabella che segue mostra la dinamica regionale del Prodotto interno lordo e del Reddito disponibile delle famiglie per abitante, aggiornata ai più recenti dati disponibili relativi al 2021, i quali rendono evidenti i divari esistenti sul territorio nazionale.

Con 37,5 mila euro nel 2021 il Nord-ovest resta l'area geografica con il Pil per abitante più elevato (misurato in termini nominali). Seguono il Nord-est, con 35,8mila euro e il Centro, con 32,1 mila euro. Il Mezzogiorno si conferma ultimo con 20,0 mila euro nella circoscrizione del Sud e 19,1 mila euro nelle Isole, incrementando le distanze con il Centro-nord. In Puglia il Pil Pro-capite si attesta a 19,4 mila euro, valore lievemente inferiore alla media del Sud.

Nel 2021, le famiglie residenti nel Nord-ovest hanno registrato il livello di reddito disponibile per abitante più elevato (23,1mila euro), seguono quelle residenti nel Nord-est (22,3mila euro) e nel Centro (20,6mila euro). Nel Sud il reddito pro-capite si attesta a 15,0 mila euro e nelle Isole a 15,3 mila. Per la Puglia il reddito disponibile delle famiglie è pari in media a 15,4 mila euro per abitante.

Nel 2020, ultimo anno per cui sono disponibili le informazioni, l'economia non osservata (somma della componente sommersa e di quella illegale) ha rappresentato in Italia l'11,6% del valore aggiunto totale (in diminuzione rispetto al 2019): le componenti più rilevanti si confermano la rivalutazione della sotto-dichiarazione dei risultati economici delle imprese (5,3%) e l'impiego di lavoro irregolare (4,2%). L'economia illegale e le altre componenti minori (mance, fitti in nero e integrazione domanda-offerta) hanno inciso per il restante 2,2%. L'economia non osservata ha un peso molto alto nel Mezzogiorno, dove rappresenta il 16,8% del complesso del valore aggiunto, seguito dal Centro (12%). Sensibilmente più limitata, e inferiore alla media nazionale, è l'incidenza nel Nord-est (9,8%) e nel Nord-ovest (9,2%). In tale ambito la Puglia si distingue per una quota elevata di valore aggiunto sotto-dichiarato (7,7 per cento).

	2019		2020		2021	
	PIL per ab. (€/1000)	Reddito disponib. famig. per ab. (€/1000)	PIL per ab. (€/1000)	Reddito disponib. famig. per ab. (€/1000)	PIL per ab. (€/1000)	Reddito disponib. famig. per ab. (€/1000)
	C1		C3		C5	
R Piemonte 1	31,931	21,443	29,551	20,987	31,948	21,728
R Valle d'Aosta 2	38,856	21,714	35,683	20,775	38,313	21,592
R Lombardia 3	39,902	23,216	37,467	22,873	40,679	23,862
R Provincia BZ 4	48,548	26,362	44,888	25,658	48,043	26,295
R Provincia TN 5	39,492	21,771	37,120	21,316	39,947	22,380
R Veneto 6	34,109	20,825	31,322	20,255	33,833	20,999
R Friuli 7	32,530	21,331	30,412	20,762	32,638	21,624
R Liguria 8	32,858	22,054	29,886	21,407	32,209	22,347
R Emilia-Romagna 9	36,544	22,959	34,201	22,459	36,913	23,288
R Toscana 1 0	33,049	20,892	29,235	19,956	31,246	20,746
R Umbria 1 1	26,351	18,960	24,294	18,419	26,359	19,277
R Marche 1 2	28,134	19,257	26,119	18,843	28,331	19,623
R Lazio 1 3	35,040	20,469	32,359	20,069	34,548	21,000
R Abruzzo 1 4	25,388	16,495	23,547	16,312	25,489	17,070
R Molise 1 5	21,467	14,854	20,321	15,017	21,700	15,742
R Campania 1 6	19,395	13,883	18,097	13,787	19,580	14,512
R Puglia 1 7	19,128	14,706	18,035	14,657	19,426	15,392
R Basilicata 1 8	22,795	14,568	20,815	14,826	23,470	15,732
R Calabria 1 9	17,517	13,493	16,491	13,480	17,595	14,108
R Sicilia 2 0	18,242	14,159	17,212	14,201	18,282	14,763
R Sardegna 2 1	21,725	15,876	20,105	16,060	21,745	16,859
R Italia 2	30,079	19,267	27,938	18,942	30,136	19,753

	2019		2020		2021	
	PIL per ab. (€/1000)	Reddito disponib. famig. per ab. (€/1000)	PIL per ab. (€/1000)	Reddito disponib. famig. per ab. (€/1000)	PIL per ab. (€/1000)	Reddito disponib. famig. per ab. (€/1000)
2						
R Nord-ovest 2 3	37,068	22,614	34,598	22,209	37,505	23,126
R Nord-est 2 4	35,791	21,994	33,227	21,451	35,832	22,250
R Centro 2 5	32,895	20,334	29,994	19,756	32,126	20,620
R Sud 2 6	19,807	14,362	18,531	14,304	20,023	15,029
R Isole 2 7	19,107	14,586	17,929	14,662	19,139	15,282

Tabella 1: PIL ai prezzi di mercato e Reddito disponibile delle famiglie per abitante - prezzi correnti (fonte: Istat)

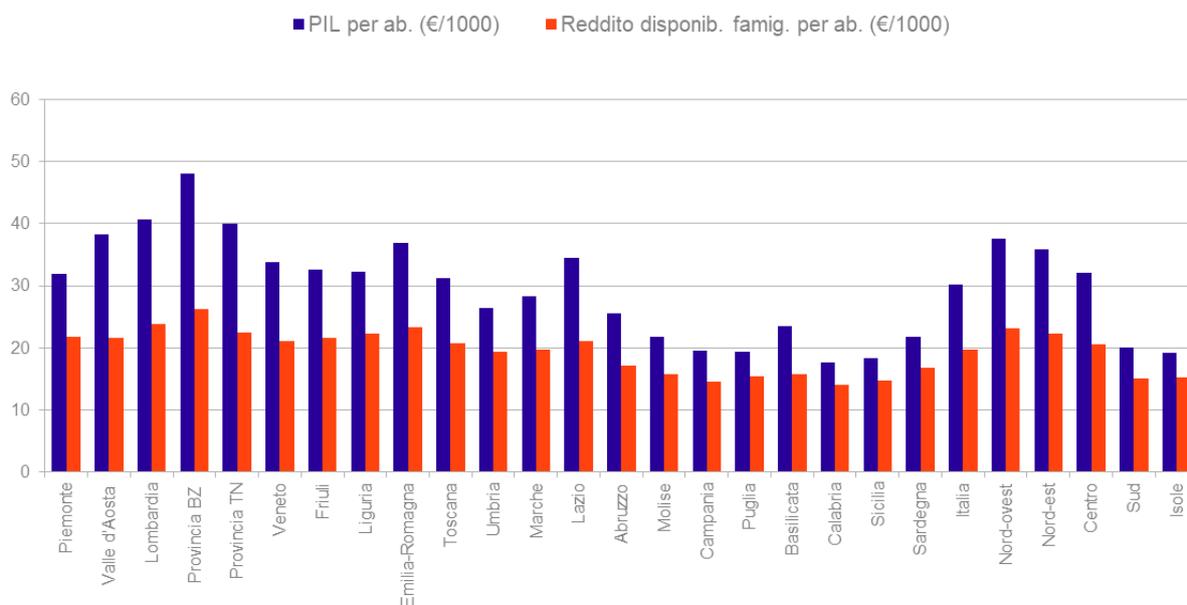


Diagramma Errore. Solo documento principale.: PIL prezzi di mercato e Reddito disponibile delle famiglie per abitante - Anno 2021 (fonte: Istat)

## La popolazione

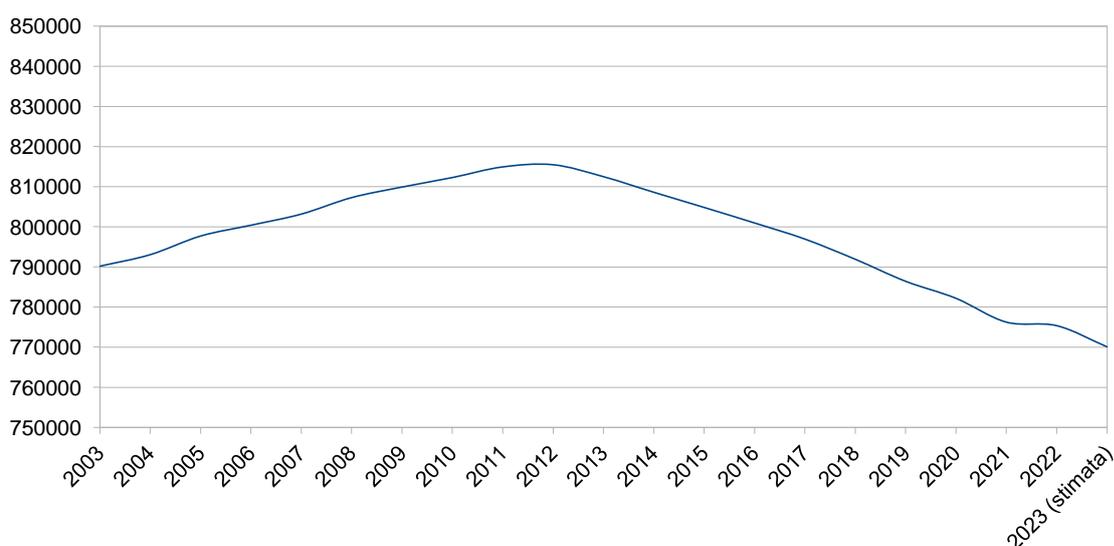
La popolazione legale residente nel territorio della provincia di Lecce ammonta a 775.348 unità (GU n. n. 53 del 3 marzo 2023). Al 1° gennaio 2023 è stimata da ISTAT essere pari a 770.078 unità.

Con i grafici seguenti si rappresenta l'andamento della popolazione residente al primo gennaio di ciascun anno:

	Anni	Numero residenti
		C1
R1	2002	787.657
R2	2003	790.170
0	2004	793.043
0	2005	797.683
0	2006	800.384
0	2007	803.154
0	2008	807.270
0	2009	809.901
0	2010	812.271
0	2011	814.923
0	2012	815.462
0	2013	812.490
0	2014	808.602
0	2015	804.812
0	2016	800.949
0	2017	796.925
0	2018	791.902
0	2019	786.408
0	2020	782.165
0	2021	776.230
R21	2022	775.348
	2023 (stimata)	770.078

Tabella 2: Popolazione residente al 1° gennaio

Diagramma 1: Andamento della popolazione residente



Il quadro generale della popolazione ad oggi è descritto nella tabella seguente, dove si riporta anche l'incidenza delle diverse fasce d'età e il flusso migratorio verificatosi recentemente.

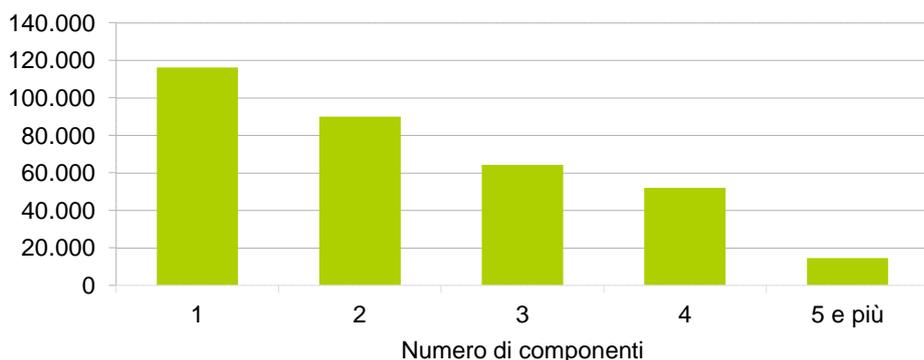
Popolazione al 01/01/2022		775.348
	Di cui: Maschi	372.760
	Femmine	402.588
Nati nell'anno (dato stimato)		4.859
Deceduti nell'anno (dato stimato)		9.828
Saldo naturale (dato stimato)		-4.969
Iscritti nell'anno (dato stimato)		18.441
Cancellati nell'anno (dato stimato)		18.742
Saldo migratorio (dato stimato)		-301
Popolazione residente al 01/01/2023 (dato stimato)		770.078
	Di cui: Maschi	370.439
	Femmine	399.639
Distribuzione per età al 01/01/2023 (dato stimato)	In età prescolare ( 0 / 5 anni )	30.654
	In età scuola dell'obbligo ( 6 / 14 anni )	58.370
	In forza lavoro ( 15/ 29 anni )	116.188
	In età adulta ( 30 / 64 anni )	366.508
	In età senile ( 65 anni e oltre)	198.358

Tabella 3: Quadro generale della popolazione

Secondo il censimento 2021 sono presenti nella provincia 336.897 nuclei familiari, con una dimensione media di 2,3 componenti per famiglia, leggermente superiore al dato nazionale. La distribuzione delle famiglie per numero di componenti è la seguente:

	Nr Componenti	Nr Famiglie	Composizione %
R1	1	116.176	34,48%
R2	2	89.895	26,68%
R3	3	64.305	19,09%
R4	4	51.984	15,43%
R5	5 e più	14.537	4,31%
R	<b>TOTALE</b>	<b>336.897</b>	<b>100,00%</b>

Tabella 4: Composizione famiglie per numero componenti



Tra le tendenze demografiche più significative vi è sicuramente il progressivo invecchiamento della popolazione, che vede ridursi nel tempo la quota di abitanti di età inferiore ai 15 anni.

**L'indice di vecchiaia**, dato dal rapporto tra la popolazione di 65 anni e più e la popolazione fino a 14 anni di età, è un indicatore utile a valutare gli equilibri economici e produttivi di un territorio, in quanto permette di stabilire una relazione tra la popolazione non più produttiva, dal punto di vista economico, e quella che entrerà a breve termine a far parte della forza lavoro. Nella provincia di Lecce l'indice ha, nel corso degli anni, un andamento crescente, evidenziando il progressivo "invecchiamento" della popolazione e raggiungendo al 1° gennaio 2023 quota 222,8 per cento, superiore alla media nazionale pari invece, nello stesso periodo a 193,3 per cento.

**L'indice di dipendenza strutturale** rapporta la popolazione che per ragioni demografiche si presume non autonoma (fino a 14 anni e di 65 anni e più) alla popolazione che, con la propria attività, dovrebbe sostenerla (tra 15 e 64 anni), per cento. Nella provincia di Lecce l'indice di dipendenza della popolazione ha assunto nel tempo valori crescenti, in linea con la tendenza nazionale. Al 1° gennaio 2023 risulta pari a 59,5 per cento, superiore a quello rilevato mediamente in Italia (57,6 per cento).

Nel dettaglio, la popolazione residente al 01/01/2023 iscritta all'anagrafe dei comuni della Provincia di Lecce, suddivisa per classi di età e sesso, è così distribuita:

	Classi di età	Maschi	Femmine	Totale	% Maschi	% Femmine
R 1	< anno	2.527	2.355	4.882	51,8%	48,2%
R 2	1-4	10.540	9.719	20.259	52,0%	48,0%
R 3	5 -9	15.136	14.361	29.497	51,3%	48,7%
R 4	10-14	17.743	16.643	34.386	51,6%	48,4%
R 5	15-19	19.295	18.108	37403	51,6%	48,4%
R 6	20-24	20.651	18.964	39.615	52,1%	47,9%

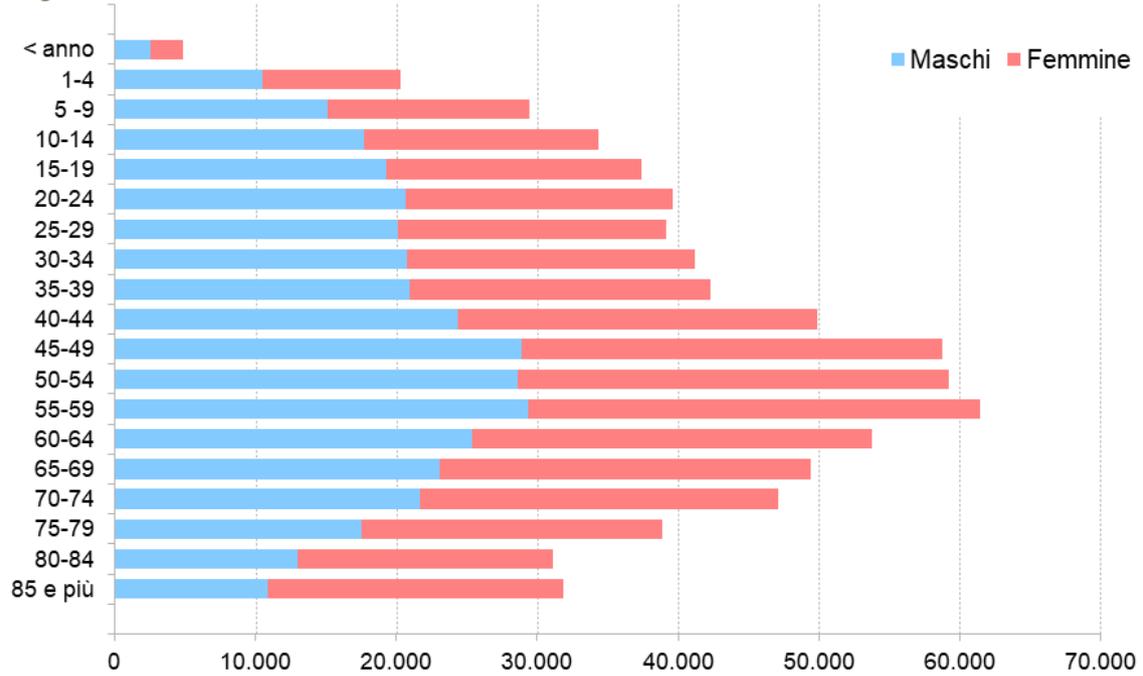
	Classi di età	Maschi	Femmine	Totale	% Maschi	% Femmine
R 7	25-29	20.114	19.056	39.170	51,4%	48,6%
R 8	30-34	20.753	20.438	41.191	50,4%	49,6%
R 9	35-39	20.925	21.335	42.260	49,5%	50,5%
R 10	40-44	24.394	25.470	49.864	48,9%	51,1%
R 11	45-49	28.930	29.826	58.756	49,2%	50,8%
R 12	50-54	28.641	30.548	59.189	48,4%	51,6%
R 13	55-59	29.339	32.121	61.460	47,7%	52,3%
R 14	60-64	25.389	28.399	53.788	47,2%	52,8%
R 15	65-69	23.065	26.368	49.433	46,7%	53,3%
R 16	70-74	21.665	25.416	47.081	46,0%	54,0%
R 17	75-79	17.496	21.377	38.873	45,0%	55,0%
R 18	80-84	12.949	18.195	31.144	41,6%	58,4%
R 19	85 e più	10.887	20.940	31.827	34,2%	65,8%
R 20	<b>TOTALE</b>	<b>370.439</b>	<b>399.639</b>	<b>770.078</b>	<b>48,1%</b>	<b>51,9%</b>

Tabella 5: Popolazione residente per classi di età e sesso - 1° gennaio 2023

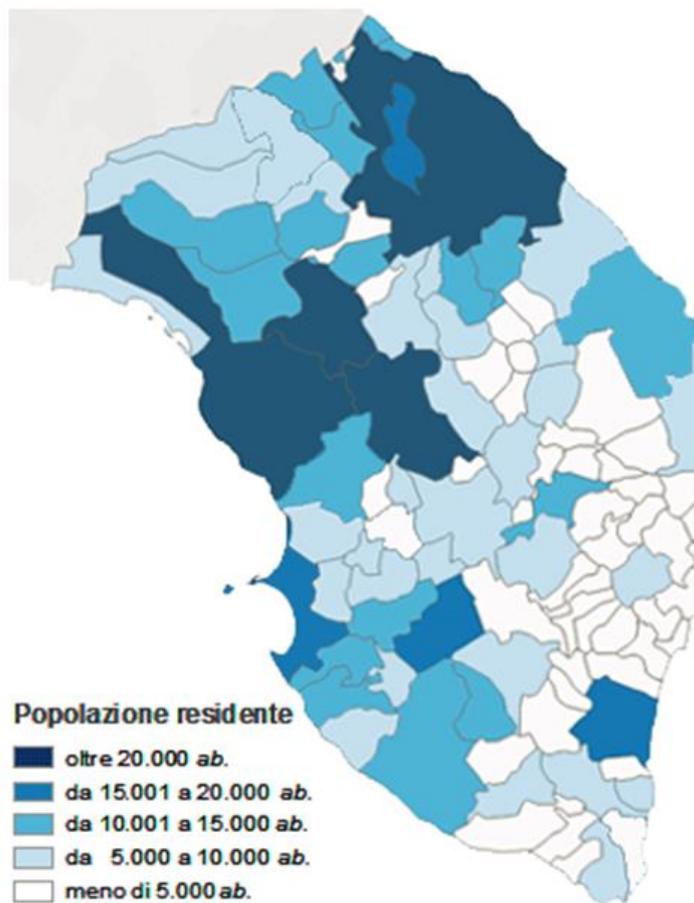
L'età media della popolazione risulta pari a 47,2 anni. Il diagramma relativo alla “popolazione residente per classe di età e sesso”, mostra la contrazione delle classi di età più giovani e l’aumento progressivo di quelle più anziane.

In merito alla distribuzione territoriale degli abitanti, si rileva che nel capoluogo (Lecce) risiede il 12,3 per cento della popolazione. Nei restanti 3 comuni con popolazione superiore ai 20 mila abitanti (Nardò, Galatina e Copertino) vive il 10,3 per cento dei residenti, mentre il 61,6 per cento vive nei 50 comuni di medie dimensioni (tra 5 e 20 mila abitanti). I comuni che contano meno di 5 mila abitanti sono in tutto 42 ed in essi risiede, nel complesso, il 15,8 per cento della popolazione.

Diagramma



Popolazione residente al 1 gennaio 2023 - distribuzione



Fonte: elaborazione Ufficio di Statistica della Provincia di Lecce su dati ISTAT

## Situazione socio-economica

In tema di **lavoro e condizione professionale della popolazione**, la provincia di Lecce nel 2022 ha visto occupato in media il 49,1 per cento dei residenti di età compresa tra i 15 e i 64 anni, per un totale di 244 mila unità. E' risultato invece alla ricerca attiva di occupazione il 12,8 per cento degli ultra quindicenni.

Confrontando la situazione della popolazione maschile con quella femminile, si riscontrano delle differenze. Nella fascia 15-64 anni il 60,1 per cento dei maschi è risultato occupato, mentre questa condizione ha riguardato solo il 38,3 per cento delle femmine. D'altra parte una quota consistente della popolazione femminile è risultata appartenere alle non forze di lavoro (54,1%).

### Popolazione di 15 anni e oltre per condizione professionale e sesso. Media 2022 (valori in migliaia)

SETTORE	MASCHI	FEMMINE	TOTALE
Occupati	147	97	244
Persone in cerca di occupazione	17	19	36
Forze di lavoro	165	115	280
Non forze di lavoro (15-64 anni)	78	133	211
Tasso di occupazione (15-64 anni) - Val. %	60,1	38,3	49,1
Tasso di disoccupazione - Val. %	10,4	16,2	12,8
Tasso di attività (15-64 anni) - Val. %	67,3	45,9	56,4
Tasso di inattività (15-64 anni) - Val. %	32,7	54,1	43,6

Fonte: Istat, Rilevazione Forze Lavoro

Dal confronto con i dati dell'anno precedente emerge che nel 2022 la provincia ha visto un buon incremento nel numero di occupati. Infatti nell'anno il numero di occupati è aumentato del 3,4 per cento. Si è ridotta al contrario l'entità delle persone in cerca di occupazione e delle non forze lavoro, ossia di quanti non lavorano e non cercano lavoro.

Nel **sistema produttivo** della provincia sono attive oltre 65 mila imprese. Il comparto del commercio è quello che conta il maggior numero di unità (oltre 20 mila), gran parte delle quali (77,0 per cento) assume la forma giuridica di impresa individuale. Segue il settore delle costruzioni, che registra oltre 9.800 imprese, e quello dell'agricoltura, silvicoltura e pesca con oltre 9.500 unità.

Considerando il numero di unità locali per sistema locale del lavoro, Lecce è il distretto che conta il maggior numero di unità (oltre 22.000). Nel sistema locale del lavoro di Lecce, inoltre, si raggiungono i più elevati livelli di valore aggiunto per addetto e retribuzione media per dipendente riscontrati in ambito provinciale. Tali valori, tuttavia, permangono notevolmente al di sotto della media italiana.

## Imprese attive nella provincia di Lecce per divisione di attività economica e natura giuridica - Anno 2022

SETTORE	SOCIETA' CAPITALE	SOCIETA' PERSONE	IMPRESE INDIVID.	ALTRE FORME	TOTALE
A Agricoltura, silvicoltura pesca	332	317	8.669	233	9.551
B Estrazione di minerali da cave e miniere	16	13	15	1	45
C Attività manifatturiere	1.445	589	2.936	146	5.116
D Fornitura di energia elettrica, gas, ...	101	19	48	4	172
E Fornitura di acqua; reti fognarie, ...	60	16	43	10	129
F Costruzioni	2.400	473	6.635	360	9.868
G Commercio ingrosso e dettaglio; riparazione...	3.297	1.357	16.064	147	20.865
H Trasporto e magazzinaggio	244	67	679	92	1.082
I Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione	1.704	714	3.239	119	5.776
J Servizi di informazione e comunicazione	548	93	408	95	1.144
K Attività finanziarie e assicurative	161	88	1.024	14	1.287
L Attività immobiliari	696	183	356	8	1.243
M Attività professionali, scientifiche e tecniche	764	96	894	114	1.868
N Noleggio, agenzie di viaggio, supporto imp...	568	116	976	262	1.922
O Amministrazione pubblica e difesa ...	-	-	-	1	1
P Istruzione	100	47	120	129	396
Q Sanità e assistenza sociale	309	89	133	203	731
R Attività artistiche, sportive, intrattenimento ...	348	75	415	210	1.048
S Altre attività di servizi	170	164	3.031	79	3.444
<b>TOTALE</b>	<b>13.263</b>	<b>4.516</b>	<b>45.685</b>	<b>2.227</b>	<b>65.691</b>

Fonte: Elaborazione Ufficio di statistica della Provincia di Lecce su dati Camera di Commercio di Lecce

## Sistemi locali del lavoro della provincia di Lecce: risultati economici delle imprese e delle multinazionali (Anno 2020)

Sistema Locale del Lavoro (SL)	Numero unità locali	Addetti	Valore aggiunto (migliaia di euro)	Valore aggiunto per addetto (migliaia di euro)	Retribuzione per dipendente (migliaia di euro)
CASARANO	5.170	15.984	426.634	26,691	15,760
COPERTINO	3.047	7.362	163.765	22,245	15,175
GAGLIANO DEL CAPO	2.275	5.295	110.564	20,882	13,762
GALATINA	4.317	11.214	286.322	25,533	16,554
GALLIPOLI	2.605	6.335	131.053	20,687	13,385
LECCE	22.095	63.189	1.970.451	31,184	18,024
MAGLIE	6.264	14.631	374.946	25,626	15,156
NARDÒ	3.890	10.949	311.101	28,415	16,878
OTRANTO	1.721	4.070	90.523	22,241	13,834
TRICASE	3.433	8.657	214.970	24,831	15,231
UGENTO	3.946	10.052	242.955	24,169	14,690
<b>MEDIA ITALIA</b>	<b>58.763</b>			<b>44,528</b>	<b>24,678</b>

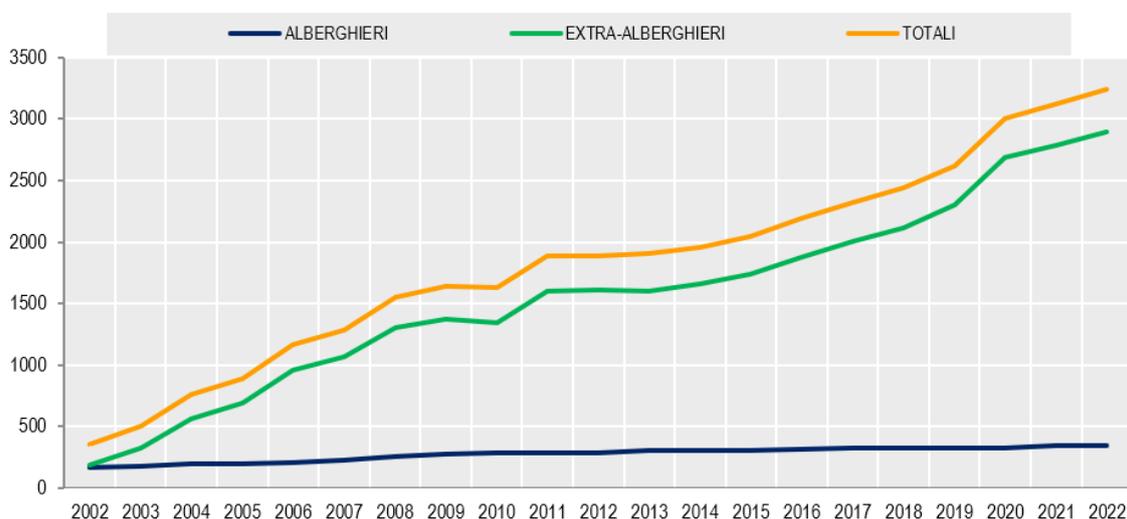
Fonte: ISTAT, *Risultati economici delle imprese e delle multinazionali a livello territoriale* - 2023

Uno dei comparti provinciali che negli anni ha mostrato maggiore dinamicità è quello legato al **turismo**. Il numero degli esercizi ricettivi, in gran parte extra-alberghieri, è cresciuto passando dalle 357

unità del 2002 alle 3.239 del 2022 dimostrando il ruolo importante rivestito localmente dal comparto.

In termini di flussi turistici, nel 2022 si sono registrati 1.147.352 arrivi turistici e 4.920.723 presenze turistiche, valori al di sopra di quelli rilevati nel 2019. In particolare gli arrivi hanno registrato rispetto

### Esercizi ricettivi della provincia di Lecce, per tipologia. Anni 2002-2022



Fonte: Elaborazione Ufficio di Statistica su dati ISTAT e Pugliapromozione

all'anno pre-pandemico un incremento del +6,3 per cento e le presenze del +3,3 per cento. Gli incrementi nei flussi turistici hanno riguardo l'intero periodo Maggio-Ottobre, con particolare riferimento al mese di Luglio (+20,4 per cento). Al contrario negli altri mesi dell'anno si è riscontrata una riduzione rispetto al 2019.

### Flussi turistici mensili della provincia di Lecce. Anni 2019-2022

	Anno 2022		Anno 2019		Variazione assoluta		Variazione %	
	Arrivi	Presenze	Arrivi	Presenze	Arrivi	Presenze	Arrivi	Presenze
Gennaio	12.336	30.938	16.863	39.272	-4.527	-8.334	-26,8	-21,2
Febbraio	16.462	35.537	20.152	38.779	-3.690	-3.242	-18,3	-8,4
Marzo	20.317	48.038	28.602	67.067	-8.285	-19.029	-29,0	-28,4
Aprile	49.782	109.044	60.228	141.323	-10.446	-32.279	-17,3	-22,8
Maggio	83.764	209.171	78.357	202.607	+5.407	+6.564	+6,9	+3,2
Giugno	177.953	717.481	167.481	681.891	+10.472	+35.590	+6,3	+5,2
Luglio	245.221	1.271.970	203.598	1.212.825	+41.623	+59.145	+20,4	+4,9
Agosto	271.535	1.556.397	261.235	1.522.895	+10.300	+33.502	+3,9	+2,2
Settembre	157.028	661.791	139.220	613.372	+17.808	+48.419	+12,8	+7,9
Ottobre	68.404	178.693	55.129	136.022	+13.275	+42.671	+24,1	+31,4
Novembre	21.085	49.740	23.376	54.338	-2.291	-4.598	-9,8	-8,5
Dicembre	23.465	51.923	25.575	53.903	-2.110	-1.980	-8,3	-3,7
<b>TOTALE</b>	<b>1.147.352</b>	<b>4.920.723</b>	<b>1.079.816</b>	<b>4.764.294</b>	<b>67.536</b>	<b>156.429</b>	<b>+6,3</b>	<b>+3,3</b>

Fonte: Regione Puglia

Le condizioni socio-economiche sino ad ora evidenziate diventano particolarmente significative quando vengono lette in chiave di **"benessere equo e sostenibile della provincia"** attraverso l'individuazione ed il confronto di indicatori che valutino il progresso di una società non solo in termini economici, ma anche sociali ed ambientali, tenendo conto del grado di diseguaglianza e sostenibilità.

La Provincia di Lecce aderisce, tramite il proprio Ufficio di Statistica, al progetto nazionale "Il benessere equo e sostenibile delle province", realizzato in collaborazione con UPI e il Coordinamento degli Uffici di Statistica delle Province italiane (CUSPI). Il risultato della collaborazione è la pubblicazione annuale di un fascicolo nel quale sono presi in considerazione vari domini e numerosi indicatori che coprono i seguenti ambiti:

- Salute
- Istruzione e formazione
- Lavoro e conciliazione dei tempi di vita
- Benessere economico
- Relazioni sociali
- Politica e istituzioni
- Sicurezza
- Benessere soggettivo
- Paesaggio e patrimonio culturale
- Ambiente
- Ricerca e innovazione
- Qualità dei servizi

Di seguito sono riportati i principali risultati emersi nell'edizione 2023 del fascicolo che consentono una articolata visione del contesto in cui la Provincia di Lecce opera.

## Indicatori per tema e livello territoriale

Tema	Indicatore	Misura	Lecce	Puglia	Italia	
Aspettativa di vita	1	Speranza di vita alla nascita - Totale	anni	82,6	82,4	82,6
	2	Speranza di vita alla nascita - Maschi	anni	80,3	80,3	80,5
	3	Speranza di vita alla nascita - Femmine	anni	85,0	84,6	84,8
	4	Speranza di vita a 65 anni	anni	20,6	20,5	20,4
Mortalità	5	Tasso standardizzato di mortalità	per 10mila ab.	83,8	90,9	95,3
	6	Tasso standardizzato di mortalità per tumore (20-64 anni)	per 10mila ab.	8,7	8,3	8,0

Fonte: Istat.

Anno: Stime 2022 (indicatori 1-4); 2020 (indicatori 5-6).

Nella provincia di Lecce la speranza di vita alla nascita, ossia la durata media della vita, è pari a 82,6 anni ed è sostanzialmente in linea con quella di Puglia (82,4) e Italia (82,6). L'indicatore non è ancora ritornato ai livelli precedenti alla pandemia da COVID-19, evidenziando una interruzione nel processo di generale miglioramento della longevità che aveva caratterizzato il passato.

Le donne vivono in media 85,0 anni e, analogamente a quanto accade altrove, sono più longeve rispetto agli uomini, per i quali la speranza di vita è di 80,3 anni.

Per gli ultrasessantacinquenni della provincia l'aspettativa di vita è di 20,6 anni, allineata alla media dei coetanei dell'intera regione (20,5 anni) e al dato nazionale (20,4).

Sul fronte della mortalità, nel 2020, anno in cui la pandemia da COVID-19 ha drammaticamente iniziato a mostrare i suoi effetti, il tasso standardizzato è stato per la provincia pari ad 83,8 decessi per 10 mila residenti, mentre in ambito regionale e nazionale il valore medio è stato decisamente superiore e pari rispettivamente a 90,9 e 95,3 decessi. L'impatto della pandemia sulla mortalità locale si è infatti manifestato meno intensamente che nel resto della Puglia e soprattutto dell'Italia.

Nello stesso anno, per gli adulti con età compresa tra i 20 ed i 64 anni, la mortalità per tumore ha registrato per la provincia 8,7 decessi ogni diecimila abitanti, lievemente superiore al dato medio regionale (8,3) e nazionale (8,0).

Fonte: "Il benessere equo e sostenibile nella provincia di Lecce – 2023" Provincia di Lecce, Ufficio Statistica – CUSPI

## Indicatori per tema e livello territoriale

Tema	Indicatore	Misura	Lecce	Puglia	Italia	
Livello di istruzione	1 	Giovani (15-29 anni) che non lavorano e non studiano (Neet)	%	24,3	26,0	19,0
	2 	Persone con almeno il diploma (25-64 anni)	%	52,5	52,5	63,0
	3 	Laureati e altri titoli terziari (25-39 anni)	%	20,1	22,1	28,6
Competenze	4 	Livello di competenza alfabetica degli studenti	punteggio medio	185,1	180,7	184,9
	5 	Livello di competenza numerica degli studenti	punteggio medio	189,6	186,3	191,1
	6 	Laureati in discipline tecnico-scientifiche (STEM)	per 1.000	19,3	18,0	17,7
Formazione continua	7 	Popolazione 25-64 anni in istruzione e/o formazione permanente (Partecipazione alla formazione continua)	%	7,0	7,2	9,6

Fonte: Istat (indicatori 1-3, 7); INVALSI (indicatori 4 e 5); MUR (indicatore 6).  
Anno: 2022 (indicatori 1-5, 7); 2021 (indicatore 6).

I giovani della provincia, di età compresa tra i 15 ed i 29 anni, non lavorano né studiano nel 24,3 per cento dei casi. A livello regionale il numero di Neet è mediamente superiore (26,0 per cento), mentre in ambito nazionale l'esclusione dei giovani dal lavoro e dall'istruzione risulta meno marcata, interessando il 19,0 per cento di essi.

Con riferimento al titolo di studio posseduto, tra gli adulti nella fascia di età 25 - 64 anni, la quota di quanti hanno conseguito il diploma di scuola secondaria superiore o titoli successivi, è, per la provincia, pari al 52,5 per cento. La quota è analoga alla media pugliese (52,5 per cento), ma è inferiore a quella italiana (63,0 per cento), rispetto alla quale il distacco supera i dieci punti percentuali.

Localmente, inoltre, i giovani dai 25 ai 39 anni che hanno completato un corso di studi universitario (istruzione terziaria) sono relativamente meno numerosi. Infatti, per provincia e regione, l'indicatore si attesta rispettivamente al 20,1 ed al 22,1 per cento, contro un corrispondente dato italiano superiore e pari al 28,6 per cento.

Il divario territoriale risulta attenuato, invece, per quanto riguarda il livello di competenza alfabetica e numerica degli studenti. Infatti i punteggi ottenuti nelle prove di valutazione Invalsi dai frequentanti le classi quinte della scuola secondaria superiore, sono, per la provincia, migliori della media pugliese e, per quanto attiene la competenza alfabetica, superiori anche a quella italiana.

Con riferimento al grado di competenza in ambito tecnico-scientifico, nella provincia i residenti che hanno conseguito nell'anno un titolo di livello terziario nelle discipline scientifico-tecnologiche costituiscono il 19,3 per mille dei residenti di età compresa tra i 20 e i 29 anni. Si tratta di una quota che supera sia il dato regionale che quello nazionale, pari rispettivamente a 18,0 e 17,7 per mille.

Le attività di lifelong learning, misurate mediante la quota di persone in età lavorativa (25-64 anni) che risultano impegnate nella formazione permanente, sono a livello locale meno diffuse rispetto alla media regionale nazionale.

Fonte: "Il benessere equo e sostenibile nella provincia di Lecce – 2023" Provincia di Lecce, Ufficio Statistica – CUSPI

## Indicatori per tema e livello territoriale

Tema	Indicatore	Misura	Lecce	Puglia	Italia	
Partecipazione	1 ■	Tasso di inattività (15-74 anni)	%	51,9	51,5	43,2
	2	Tasso di inattività giovanile (15-29 anni)	%	64,2	63,2	58,8
	3	Differenza di genere nel tasso di inattività	punti percentuali	19,2	26,1	17,3
Occupazione	4 ■ ■	Tasso di occupazione (20-64 anni)	%	52,8	53,4	64,8
	5	Differenza di genere nel tasso di occupazione (F - M)	punti percentuali	-23,6	-30,7	-19,8
	6 ■	Tasso di occupazione giovanile (15-29 anni)	%	27,7	27,0	33,8
	7 ■	Giornate retribuite nell'anno (lavoratori dipendenti)	numero medio	200,0	213,0	235,3
	8	Giornate retribuite nell'anno lavoratori dipendenti (F-M)	numero medio	-18,9	-25,1	-17,2
Disoccupazione	9	Tasso di disoccupazione (15-74 anni)	%	12,8	12,1	8,1
	10	Tasso di disoccupazione giovanile (15-34 anni)	%	22,1	22,5	14,4
Sicurezza	11 ■ ■	Tasso di infortuni mortali e inabilità permanente	per 10.000 occupati	12,5	12,6	10,2

Fonte: Istat (indicatori 1-6 e 9-10); Inps (indicatori 7-8); Inail (indicatore 11).  
Anno: 2022 (indicatori 1-6, 9 e 10); 2021 (indicatori 7, 8 e 11).

Gli indicatori attinenti alle tematiche del lavoro evidenziano per diversi aspetti una situazione di criticità. Il tasso di inattività, nella fascia 15-74 anni, è per la provincia pari al 51,9 per cento, un dato prossimo alla media regionale (51,5 per cento), ma decisamente superiore a quella nazionale (43,2), dalla quale si discosta di 8,7 punti percentuali. Ciò indica la presenza di un'ampia quota della popolazione che non appartiene alla forza lavoro perché non occupata e non alla ricerca di lavoro. Il fenomeno riguarda in particolare i più giovani (15-29 anni), non attivi nel 64,2 per cento dei casi, più frequentemente di quanto accade mediamente per i coetanei italiani (58,8 per cento). Anche la componente femminile della popolazione si caratterizza per una minore partecipazione alla forza lavoro rispetto a quella maschile, riscontrandosi una differenza dei rispettivi tassi di inattività che raggiunge i 19,2 punti percentuali. Lo scostamento è meno accentuato di quello osservato in ambito regionale (26,1 punti percentuali), sebbene superiore alla media italiana (17,3 punti).

Gli occupati, d'altra parte, costituiscono poco più della metà della popolazione nella fascia 20-64 anni, risultando il tasso di occupazione pari al 52,8 per cento, allineato alla media regionale (53,4), e notevolmente al di sotto del dato nazionale (64,8). Anche tale indicatore pone in evidenza alcune disuguaglianze, che vedono in svantaggio le donne e le nuove generazioni. Per le prime, infatti, si riscontra un tasso di occupazione inferiore di ben 23,6 punti percentuali rispetto a quello maschile. I più giovani, inoltre, vedono lavorare solo il 27,7 per cento dei ragazzi nella fascia 15-29 anni. Per i lavoratori dipendenti, il numero medio di giornate retribuite nell'anno (pari a 200,0) risulta inferiore del 6,1 per cento rispetto alla media regionale (213,0) e del 15,0 per cento rispetto al dato nazionale (235,3). Le donne della provincia lavorano in media 18,9 giorni in meno rispetto ai colleghi maschi: una differenza di genere meno marcata nel contesto della Puglia (-25,1 giornate), ma più accentuata rispetto alla realtà italiana (-17,2 giornate).

Il tasso di disoccupazione nella fascia 15-74 anni è pari al 12,8 per cento, un valore che supera il dato regionale (12,1 per cento), ma soprattutto quello italiano (8,1). Il tasso di disoccupazione giovanile è più elevato e pari a 22,1 per cento nella classe 15-34 anni, prossimo alla media di Puglia (22,5), ma decisamente più elevato di quella dell'Italia (14,4), dalla quale si discosta di 7,7 punti percentuali.

In tema di sicurezza sul posto di lavoro, infine, i dati riferiti alla provincia di Lecce mostrano un tasso di infortuni mortali ed inabilità permanente sul lavoro pari a 12,5 casi registrati ogni diecimila occupati, allineato al dato della Puglia (12,6 casi), ma superiore a quello dell'Italia (10,2).

Fonte: "Il benessere equo e sostenibile nella provincia di Lecce – 2023" Provincia di Lecce, Ufficio Statistica – CUSPI

## Indicatori per tema e livello territoriale

Tema	Indicatore	Misura	Lecce	Puglia	Italia	
Reddito	1 ■ ■	Reddito disponibile pro capite delle famiglie consumatrici	euro	14.094,10	15.196,59	19.761,00
	2 ■ ■	Retribuzione media annua dei lavoratori dipendenti	euro	13.818,70	15.863,37	21.868,16
	3	Importo medio annuo delle pensioni	euro	8.893,10	10.358,39	13.036,45
	4 ■ ■	Pensioni di basso importo	%	26,35	23,25	21,18
Disuguaglianze	5 ■ ■	Differenza di genere nella retribuzione media dei lavoratori dipendenti (F-M)	euro	-4.545,12	-6.411,67	-7.907,76
Difficoltà economica	6 ■ ■	Tasso di ingresso in sofferenza dei prestiti bancari alle famiglie	%	0,74	0,71	0,56

Fonte: Istituto Tagliacarne (indicatore 1); Inps (indicatori 2-5); Banca d'Italia (indicatore 6).  
Anno: 2022 (indicatori 3-4, 6); 2021 (indicatori 1-2, 5).

Dagli indicatori relativi al benessere economico emerge che i residenti nella provincia di Lecce dispongono in media di un reddito lordo pro-capite pari a 14.094,1 euro, inferiore alla media regionale (15.196,6) e distante da quella nazionale (19.761,0).

Il valore risente certamente dell'importo relativamente basso della retribuzione media annua dei lavoratori dipendenti, pari, nella provincia, a 13.818,7 euro, contro una media regionale di 15.863,4 euro e nazionale di 21.868,2 euro. La differenza di circa 8.000 euro annui, rispetto al dato italiano, è attribuibile sia alla diversa struttura dell'occupazione e della retribuzione che connota la provincia, sia al minor numero medio di giornate lavorate nell'arco dell'anno.

Anche l'importo medio annuo delle pensioni, pari nella provincia a 8.893,1 euro, è esiguo se confrontato con la media di Puglia (10.358,4 euro) e Italia (13.036,5). Localmente, inoltre, sono relativamente più numerosi gli assegni pensionistici di entità inferiore a 500 euro, i quali incidono sul totale per il 26,4 per cento, contro una media regionale del 23,3 per cento e nazionale del 21,2 per cento.

Nella remunerazione del lavoro dipendente emergono, nella provincia come altrove, disuguaglianze di genere. Le donne, infatti, percepiscono in media retribuzioni più basse (-4.545,1 euro annui). Le differenze di genere osservate localmente, tuttavia, si dimostrano più contenute rispetto a quelle rilevate mediamente in Puglia (-6.411,7 euro) e in Italia (-7.907,8 euro).

In termini di difficoltà economica, infine, i prestiti bancari concessi alle famiglie mostrano localmente un rischio di entrare in sofferenza pari allo 0,7 per cento della consistenza complessiva, rischio analogo alla media regionale (0,7 per cento) e solo lievemente superiore a quella nazionale (0,6).

Fonte: "Il benessere equo e sostenibile nella provincia di Lecce – 2023" Provincia di Lecce, Ufficio Statistica – CUSPI

## Indicatori per tema e livello territoriale

Tema	Indicatore	Misura	Lecce	Puglia	Italia	
Disabilità	1 ■	Presenza di alunni disabili	%	3,0	3,5	3,5
	2	Presenza di alunni disabili nelle scuole di secondo grado	%	2,9	3,2	2,9
	3	Presenza postazioni informatiche adattate nelle scuole di secondo grado	%	73,7	75,8	76,9
Immigrazione	4	Acquisizioni di cittadinanza	%	1,2	1,4	2,4
Società civile	5 ■ ■	Diffusione delle istituzioni non profit	per 10mila ab.	54,2	48,9	61,2

Fonte: SIMPI (indicatori 1 e 2); Istat (indicatori 3-5).  
Anno: 2021 (indicatori 3 e 4); 2020 (indicatori 1-2, 5).

In tema di integrazione scolastica degli alunni con disabilità, nelle scuole della provincia si osserva la presenza di una quota di studenti disabili, sul totale degli alunni, pari al 3,0 per cento, inferiore alle medie di Puglia ed Italia, pari entrambe al 3,5 per cento.

Considerando le sole scuole secondarie di secondo grado la quota di studenti disabili è pari al 2,9 per cento della popolazione scolastica, inferiore a quella regionale (3,2 per cento) e analoga al dato nazionale (2,9).

In tali istituti, inoltre, le postazioni informatiche adattate ai fini dell'utilizzo da parte di alunni con disabilità costituiscono il 73,7 per cento del totale, una quota lievemente inferiore alla media pugliese (75,8 per cento) e a quella italiana (76,9).

Riguardo agli immigrati ed al loro grado di integrazione, si osserva che l'1,2 per cento dei cittadini stranieri residenti ha ottenuto la cittadinanza nel corso dell'anno. Una quota inferiore a quella regionale (1,4 per cento) e nazionale (2,4 per cento).

La diffusione del non-profit delinea per la provincia un grado di partecipazione sociale e civile maggiore rispetto alla media regionale, ma al di sotto di quella nazionale. In particolare, nella provincia si contano 54,2 istituzioni non profit ogni 10.000 abitanti, contro una frequenza regionale e nazionale rispettivamente di 48,9 e 61,2 unità.

Fonte: "Il benessere equo e sostenibile nella provincia di Lecce – 2023" Provincia di Lecce, Ufficio Statistica – CUSPI

## Indicatori per tema e livello territoriale

Tema	Indicatore	Misura	Lecce	Puglia	Italia	
Inclusività Istituzioni	1	Amministratori donne a livello comunale	%	34,3	33,8	34,1
	2	Amministratori giovani (<40 anni) a livello comunale	%	24,3	23,6	25,9
Amministrazione locale	3	Amministrazioni provinciali: incidenza spese rigide su entrate correnti	%	25,2	19,0	24,2
	4	Amministrazioni provinciali: capacità di riscossione	per 1 euro di entrata	0,49	0,52	0,62

Fonte: Istat (indicatore 1); Ministero Interno (indicatore 2); Open BDAP (indicatori 3 e 4).  
Anno: 2022 (indicatori 1 e 2); 2021 (indicatori 3 e 4).

Gli indicatori di inclusività delle istituzioni misurano le capacità degli enti di inserire, tra i propri amministratori, rappresentanti provenienti da particolari fasce della popolazione, quali donne e giovani. Da essi si rileva che, nella provincia, la carica di consigliere comunale è rivestita da donne nel 34,3 per cento dei casi. Sebbene ancora distante dalla parità di genere, l'incidenza è lievemente superiore alla media regionale e nazionale, pari rispettivamente a 33,8 e 34,1 per cento. Inoltre, gli amministratori locali con meno di 40 anni di età sono localmente il 24,3 per cento del totale, una quota superiore alla media pugliese (23,6 per cento), ma inferiore a quella italiana (25,9%).

Sotto il profilo della governance locale, i bilanci delle amministrazioni provinciali mostrano per Lecce che il 25,2 per cento delle entrate correnti è destinato a finanziare le cosiddette spese rigide, ossia le spese per ripiano del disavanzo, personale e debito. L'incidenza è superiore a quella mediamente rilevata a livello regionale (19,0 per cento) e nazionale (24,2).

Un ulteriore indicatore, sempre desunto dai bilanci delle amministrazioni provinciali, riguarda la capacità di riscossione, ossia il rapporto tra l'ammontare delle riscossioni in conto competenza e le entrate accertate. Tale indicatore, che risente sia della efficace ed efficiente gestione tributaria degli enti, sia della lealtà fiscale dei cittadini contribuenti, è pari per la provincia a 0,49 euro per un euro di entrata, un valore analogo alla media regionale (0,52 euro) e inferiore rispetto a quella italiana (0,62).

Fonte: "Il benessere equo e sostenibile nella provincia di Lecce – 2023" Provincia di Lecce, Ufficio Statistica – CUSPI

## Indicatori per tema e livello territoriale

Tema	Indicatore	Misura	Lecce	Puglia	Italia	
Criminalità	1 ■	Tasso di omicidi volontari consumati	per 100mila ab.	0,4	0,6	0,5
	2 ■	Tasso di criminalità predatoria	per 100mila ab.	16,3	26,9	37,4
	3 ■	Truffe e frodi informatiche	per 100mila ab.	469,0	424,4	498,5
	4 ■	Violenze sessuali	per 100mila ab.	9,3	6,7	8,9
Sicurezza stradale	5 ■	Feriti per 100 incidenti stradali	%	148,4	154,3	134,8
	6 ■	Feriti per 100 incidenti su strade extraurbane*	%	156,4	169,1	150,1
	7 ■	Tasso di feriti in incidenti stradali	Per 1.000 ab.	3,3	3,6	3,5

\* escluse le autostrade

Fonte: Istat.  
Anno: 2021

In tema di criminalità, gli indicatori esaminati descrivono la provincia come un territorio generalmente più sicuro rispetto al contesto nazionale e per alcuni versi anche rispetto a quello regionale.

Il tasso di omicidi registrato dalla provincia è pari, nel triennio, a 0,4 uccisioni ogni centomila abitanti, un valore inferiore al dato regionale (0,6 omicidi) e nazionale (0,5).

Nel complesso i reati predatori risultano nella provincia decisamente meno diffusi che altrove, registrandosi nell'anno 16,3 rapine denunciate per centomila abitanti, un tasso sensibilmente inferiore rispetto alla media pugliese (26,9) e soprattutto a quella italiana (37,4).

La situazione di vantaggio rispetto agli altri territori si attenua, invece, per i reati di truffa e frode informatica, per i quali la provincia, con 469,0 casi ogni centomila abitanti, supera la media regionale (424,4) pur rimanendo al di sotto di quella nazionale (498,5).

I reati di violenza sessuale, infine, hanno determinato nella provincia 9,3 denunce ogni 100 mila abitanti, un numero superiore a quello riscontrato in media in Puglia (6,7), e in Italia (8,9).

In tema di sicurezza stradale, nel territorio provinciale gli incidenti stradali hanno causato nell'anno 148,4 feriti ogni cento sinistri, mostrando un grado di pericolosità degli stessi inferiore alla media regionale (154,3 feriti), ma più elevato rispetto a quella nazionale (134,8).

Considerando i soli percorsi extraurbani (statali, regionali, provinciali o comunali, con esclusione delle autostrade), gli incidenti sono più rischiosi, osservandosi in media 156,4 feriti ogni cento sinistri. Anche per tali percorsi il numero medio di individui lesi risulta generalmente inferiore alla media regionale (169,1), ma superiore rispetto a quella nazionale (150,1).

In rapporto al numero dei residenti, il complesso dei feriti per incidente stradale è per la provincia pari a 3,3 individui ogni mille abitanti, lievemente inferiore a quello riscontrato in Puglia (3,6 feriti) e in Italia (3,5).

Fonte: "Il benessere equo e sostenibile nella provincia di Lecce – 2023" Provincia di Lecce, Ufficio Statistica – CUSPI

## Indicatori per tema e livello territoriale

Tema	Indicatore	Misura	Lecce	Puglia	Italia	
Patrimonio culturale	1	Densità verde storico e parchi urbani di notevole interesse pubblico*	%	0,7	0,6	1,7
	2	Densità e rilevanza del patrimonio museale (anche a cielo aperto)	N. per 100 Km <sup>2</sup>	0,2	0,3	1,4
	3	Presenza di biblioteche	N. per 100.000 ab.	19	14	22
	4	Dotazione di risorse del patrimonio culturale	N. per 100 Km <sup>2</sup>	90,0	47,9	75,2
Paesaggio	5	Diffusione delle aziende agrituristiche	N. per 100 Km <sup>2</sup>	14,2	4,9	8,4
	6	Aree di particolare interesse naturalistico (presenza)	%	35,4	54,1	56,6

\*percentuale su superficie urbanizzata nei capoluoghi di provincia/città metropolitana e di regione

Fonte: Istat (indicatori 1, 2 e 5); Anagrafe ICCU (indicatore 3); Ministero della cultura (indicatore 4); Ministero dell'Ambiente e della Sicurezza Energetica (indicatore 6).

Anno: 2022 (indicatori 3, 4 e 6); 2021 (indicatori 1, 2 e 5).

Nel comune capoluogo la superficie urbana coperta da verde storico o da parchi di notevole interesse pubblico risulta pari allo 0,7 per cento della superficie urbana totale. Si tratta di una quota che, sebbene allineata a quella mediamente osservata nei capoluoghi di provincia pugliesi (0,6 per cento), risulta tuttavia ridotta nel confronto con la corrispondente media italiana (1,7).

In tema di beni culturali, l'indicatore di densità e rilevanza del patrimonio museale della provincia, che tiene conto sia dei flussi di visitatori attratti che del numero di strutture aperte al pubblico (musei, collezioni d'arte, gallerie, pinacoteche, monumenti e scavi archeologici), mostra per provincia e regione una minore concentrazione di risorse rispetto alla media nazionale. Come accade in gran parte delle aree del Mezzogiorno, infatti, il territorio risulta penalizzato dalla minore frequentazione dei propri beni museali.

Il numero di biblioteche presente nella provincia è pari a 19 ogni 100 mila abitanti, superiore nel confronto con la corrispondente media della Puglia (14), ma sottodimensionato rispetto al dato dell'Italia (22).

La provincia si colloca meglio, invece, per quanto riguarda la dotazione complessiva di risorse del patrimonio culturale, ossia il numero dei beni immobili culturali, architettonici e archeologici, registrati nel sistema informativo "Vincoli in rete", che per la provincia è pari a 90,0 unità ogni 100 chilometri quadrati, superiore alla media di Puglia (47,9 unità) e Italia (75,2).

Relativamente al paesaggio, la diffusa presenza di aziende agrituristiche, in gran parte localizzate in prossimità della costa, può essere considerata un buon indice di orientamento del territorio alla valorizzazione delle sue risorse, specie costiere. In particolare, localmente si registra una densità di strutture pari a 14,2 aziende per 100 km<sup>2</sup>, in crescita negli anni e notevolmente superiore alla media della Puglia (4,9 aziende), ma anche dell'Italia (8,4).

In tema di protezione delle risorse naturali e paesaggistiche, inoltre, si osserva che il 35,4 per cento dei comuni della provincia è interessato dalla presenza di aree terrestri di particolare interesse naturalistico incluse nella rete Natura 2000. Le corrispondenti medie di Puglia e Italia, tuttavia, risultano più elevate, pari rispettivamente a 54,1 e 56,6 per cento.

Fonte: "Il benessere equo e sostenibile nella provincia di Lecce – 2023" Provincia di Lecce, Ufficio Statistica – CUSPI

## Indicatori per tema e livello territoriale

Tema	Indicatore	Misura	Lecce	Puglia	Italia
Qualità ambientale	1  Disponibilità di verde urbano	m <sup>2</sup> per ab.	9,7	9,7	32,5
	2  Superamento limiti inquinamento aria - PM2,5	µg/m <sup>3</sup>	13	7	83
	3  Superamento limiti inquinamento aria - NO2	µg/m <sup>3</sup>	22	27	10
Consumo di risorse	4  Consumo di elettricità per uso domestico	kwh per ab.	1.182,3	1.062,5	1.094,8
Sostenibilità ambientale	5  Energia elettrica prodotta da fonti rinnovabili	%	51,9	65,2	39,3
	6  Produzione lorda degli impianti fotovoltaici	%	82,9	36,2	21,5
	7  Impianti fotovoltaici installati per kmq	N. per Km <sup>2</sup>	8,0	3,6	4,1
	8  Capacità produttiva media per impianto fotovoltaico	Mwh	46,3	59,0	23,0
Rischio ambientale	9  Incidenza aree a pericolosità elevata e molto elevata PAI	%	0,6	3,1	8,7
	10  Incidenza aree a pericolosità idraulica media	%	3,2	6,9	10,0

Fonte: Istat (indicatori 1-3); TERNA (indicatori 4-6); GSE (indicatori 6-8); Ispra (indicatori 9 e 10).  
Anno: 2022 (indicatori 4, 7-8); 2021 (indicatori 1-3, 5-6 e 9); 2020 (indicatore 10).

Gli indicatori di qualità e sostenibilità ambientale esaminati mostrano una realtà provinciale per alcuni versi migliore rispetto alla situazione mediamente riscontrata in ambito nazionale, soprattutto in tema di sostenibilità.

Considerando i soli comuni capoluoghi di provincia, i residenti a Lecce e negli altri centri pugliesi hanno a disposizione una estensione di verde urbano pari in media a 9,7 metri quadrati per abitante, inferiore alla dotazione media dei capoluoghi italiani pari, invece, a 32,5 metri quadrati. Relativamente alla qualità dell'aria, il valore più elevato della concentrazione media annua di particolato (PM2,5) rilevato tra tutte le centraline fisse per il monitoraggio è stato pari a 13,0 microgrammi per metro cubo. Il valore più elevato della concentrazione media annua di biossido di azoto (NO2), invece, a Lecce è risultato pari a 22,0 microgrammi per metro cubo, inferiore al valore regionale (27,0 microgrammi).

Riguardo al consumo di risorse naturali, nella provincia si osserva un consumo pro-capite di elettricità per uso domestico pari a 1.182,3 kilowattora per abitante, superiore alla media regionale (1.062,5) e nazionale (1.094,8).

Dal punto di vista della sostenibilità ambientale, si rileva che l'energia da fonti rinnovabili prodotta nella provincia copre gran parte dei consumi elettrici del territorio. Il rapporto tra energia sostenibile prodotta e consumi elettrici è infatti del 51,9 per cento, valore che, pur non superando la media regionale (65,2 per cento), si colloca ben al di sopra di quella nazionale (39,3). Per la provincia l'energia elettrica prodotta da impianti fotovoltaici costituisce l'82,9 per cento dell'energia complessivamente prodotta da fonti rinnovabili (idrica, geotermica, fotovoltaica, eolica e bioenergie), una quota notevolmente al di sopra della media regionale (36,2 per cento) e nazionale (21,5). Il numero di impianti fotovoltaici installati, d'altra parte, è nella provincia pari a 8,0 unità per chilometro quadrato, maggiore rispetto alla media di Puglia (3,6) e Italia (4,1). La capacità produttiva media per impianto è di 46,3 megawattora, intermedia tra la capacità produttiva degli impianti regionali, mediamente superiore (59,0 megawattora) e quella degli impianti nazionali, decisamente inferiore (23,0).

Il rischio ambientale legato a frane o alluvioni appare per la provincia notevolmente più contenuto che altrove. Le aree con pericolosità da frana elevata o molto elevata costituiscono lo 0,6 per cento della superficie complessiva, a fronte di una incidenza regionale del 3,1 per cento e nazionale dell'8,7 per cento. Per quanto riguarda il rischio alluvioni, invece, esso interessa con pericolosità media il 3,2 per cento dei territori, mentre in Puglia ed in Italia il valore è più elevato, rispettivamente 6,9 e 10,0 per cento.

Fonte: "Il benessere equo e sostenibile nella provincia di Lecce – 2023" Provincia di Lecce, Ufficio Statistica – CUSPI

## Indicatori per tema e livello territoriale

Tema	Indicatore	Misura	Lecce	Puglia	Italia	
Innovazione	1 	Specializzazione produttiva in settori ad alta intensità di conoscenza	%	30,1	30,1	33,7
	2	Lavoratori della conoscenza	%		16,4	17,8
Ricerca	3 	Mobilità dei laureati italiani (25-39 anni)	per 1.000 laureati residenti	-20,0	-21,8	-2,7
	4 	Mobilità dei laureati italiani Femmine (25-39 anni)	per 1.000 laureati residenti	-18,1	-19,8	-2,4
	5 	Mobilità dei laureati italiani Maschi (25-39 anni)	per 1.000 laureati residenti	-23,1	-24,8	-3,2
Creatività	6	Imprese nel settore culturale e creativo	%	4,0	3,5	4,5
	7 	Lavoratori nel settore culturale e creativo	%	4,3	4,2	5,8

Fonte: Istat (indicatori 1-5); Istituto Tagliacarne (indicatori 6 e 7).  
Anno: 2022 (indicatore 2, 6-7); 2021 (indicatori 1, 3-5).

In tema di innovazione, le imprese della provincia attive nei settori ad avanzata tecnologia del manifatturiero e nei servizi ad elevata intensità di conoscenza costituiscono il 30,1 per cento delle imprese del territorio. La quota è pari a quella generalmente riscontrata in ambito regionale, ma inferiore alla media nazionale (33,7 per cento). Inoltre, il peso dei lavoratori della conoscenza, vale a dire la quota di quanti, in possesso di un titolo universitario, svolgono professioni scientifico-tecnologiche, è per la Puglia pari al 16,4 per cento degli occupati complessivi, contro una incidenza media a livello nazionale superiore e pari al 17,8 per cento.

Analogamente alle altre aree della Puglia e del Mezzogiorno, anche la provincia di Lecce si caratterizza per un numero di giovani laureati residenti che lasciano il territorio sensibilmente superiore a quanti rientrano. Ne deriva un tasso migratorio negativo pari a -20,0 per mille laureati nella fascia 25-39 anni. Tra essi sono soprattutto i maschi a mostrare una maggiore propensione a trasferirsi (-23,1 per mille) rispetto alle coetanee femmine (-18,1 per mille), come accade generalmente anche a livello regionale e nazionale.

Le imprese attive nel settore culturale e creativo costituiscono nella provincia il 4,0 per cento delle imprese totali, una quota intermedia tra quella meno elevata della Puglia (3,5 per cento) e quella, invece, superiore, dell'Italia (4,5 per cento). L'occupazione in attività culturali e creative, inoltre, incide per 4,3 per cento sull'occupazione provinciale, un valore allineato alla media regionale (4,2 per cento) ed inferiore a quella nazionale (5,8).

Fonte: "Il benessere equo e sostenibile nella provincia di Lecce – 2023" Provincia di Lecce, Ufficio Statistica – CUSPI

## Indicatori per tema e livello territoriale

Tema	Indicatore	Misura	Lecce	Puglia	Italia	
Socio-sanitari	1	Bambini 0-2 anni che usufruiscono di servizi per l'infanzia	%	11,4	9,5	15,2
	2	Emigrazione ospedaliera in altra regione	%	8,2	8,4	7,8
	3	Presenza di servizi per l'infanzia	%	75,0	82,1	59,6
Servizi collettività	4	Interruzioni di servizio elettrico senza preavviso	n° medio	3,9	3,4	2,2
	5	Raccolta differenziata di rifiuti urbani	%	62,3	57,2	64,0
	6	Copertura della rete fissa di accesso ultra veloce a internet	%	23,5	46,5	53,7
Carcerari	7	Indice di sovraffollamento degli istituti di pena	%	138,7	135,7	109,5
Mobilità	8	Posti-km offerti dal Tpl	posti-km per ab.	1.380	2.168	4.748

Fonte: Istat (indicatori 1-3, 6 e 8); Arera (indicatore 4); Ispra (indicatore 5); Ministero della Giustizia (indicatore 7).  
Anno: 2022 (indicatori 4, 6 e 7); 2021 (indicatori 1-3, 5 e 8).

Gli indicatori sulla qualità dei servizi pubblici denotano per il territorio provinciale prestazioni simili a quelle riscontrate in ambito regionale, talvolta non allineate alla media nazionale.

In tema di servizi per l'infanzia, la percentuale di bambini fino a 2 anni di età che usufruisce dei servizi comunali di asilo nido, micronido o di prestazioni integrative è pari all'11,4 per cento. Tale quota, in crescita negli anni e superiore alla media pugliese (9,5 per cento), risulta tuttavia inferiore a quella italiana (15,2 per cento).

In termini di emigrazione ospedaliera, i nosocomi della provincia vedono l'8,2 per cento degli utenti rivolgersi a strutture sanitarie al di fuori della Puglia, più spesso di quanto non accada generalmente in Italia (7,8 per cento).

I comuni che offrono servizi per l'infanzia sono nella provincia il 75,0 per cento del totale, una quota meno elevata rispetto alla media regionale (82,1 per cento), sebbene superiore al dato nazionale (59,6 per cento).

Gli indicatori che hanno come oggetto public utilities evidenziano alcune criticità. Gli utenti del servizio elettrico subiscono annualmente in media 3,9 interruzioni accidentali senza preavviso, una frequenza maggiore rispetto a quella rilevata in ambito regionale (3,4 interruzioni) e decisamente più elevata della media nazionale (2,2).

La quota di rifiuti urbani oggetto di raccolta differenziata, rapportata al totale dei rifiuti raccolti, è pari al 62,3 per cento. Il dato, in costante aumento nel tempo, supera la media pugliese (57,2 per cento) pur rimanendo al di sotto rispetto al valore italiano (64,0).

L'accesso a internet con connessione di nuova generazione ad altissima capacità è potenzialmente garantito al 23,5 per cento delle famiglie residenti nella provincia, un dato che dimostra un evidente gap rispetto al resto della Puglia e dell'Italia dove la quota di famiglie servite è rispettivamente del 46,5 e del 53,7 per cento.

Gli istituti di pena localizzati nella provincia appaiono sovraffollati, contandosi in essi una presenza media di 138,7 detenuti ogni 100 posti disponibili. L'indicatore mostra un disagio comune a quello riscontrato in media in ambito regionale (135,7 detenuti) ed evidenzia una situazione criticità, specie se confrontato al dato nazionale (109,5 detenuti).

La rete urbana di trasporto pubblico locale, riferita al solo capoluogo di provincia, ha un numero medio di posti-km per abitante pari a 1.380, contro una media dei capoluoghi regionali di 2.168 e italiani di 4.748.

Fonte: "Il benessere equo e sostenibile nella provincia di Lecce – 2023" Provincia di Lecce, Ufficio Statistica – CUSPI

Un focus sul contesto esterno abilitante rischi corruttivi è contenuto nell'apposita [Sottosezione 2.3 – Rischi Corruttivi e Trasparenza](#).

## ***Analisi del contesto interno***

### ***La Provincia nel contesto generale***

“Le norme attualmente in vigore, che disegnano strutture e ambiti delle Province, sono legate, in definitiva, a una transizione interrotta. E anche per questo, indipendentemente dai giudizi sul merito del percorso allora ipotizzato creano vuoti e incertezze che non possono prolungarsi, rischiando che cittadini e comunità paghino il prezzo di servizi inadeguati, di competenze incerte, di lacune nelle funzioni di indirizzo e di coordinamento.

La Costituzione richiede di essere attuata.

La Provincia, le Province nel loro insieme, possono e devono partecipare a questo essenziale compito di coesione sociale. Sarebbe un grave errore affidarsi soltanto alla forza inerziale della crescita quantitativa delle aree metropolitane e degli insediamenti produttivi, collocati nei nodi delle principali reti logistiche e di comunicazione.

I progetti che vi riguardano, e che richiedono coinvolgimento in regia delle Province, hanno valenza strategica. Il Paese trarrà un gran beneficio dal loro compimento.

La Costituzione disegna un’articolazione della Repubblica tra Stato, Regioni, Province, Città metropolitane, Comuni. Non un impianto gerarchico, bensì un governo multi-livello, ispirato ai principi della democrazia e della sussidiarietà. Dove le fondamenta poggiano sull’uguaglianza nelle libertà, nei diritti, nei servizi essenziali, nelle opportunità per i cittadini, qualunque sia il territorio in cui vivono.

Ora questa proposta è affidata al confronto avviato al Senato, dove vi sono state proposte di legge di diversi gruppi parlamentari. E vi è adesso un testo unificato all’esame della Commissione Affari costituzionali.”

Queste le parole pronunciate dal Presidente della Repubblica Sergio Mattarella all’Assemblea UPI di Ottobre 2013.

Il Presidente dell’UPI Michele Pascale nell’apertura dei lavori aveva affermato che “Basterebbe dare seguito al monito della Corte dei conti, che nel suo parere rilasciato alla Commissione affari costituzionali del Senato ha sottolineato con chiarezza che, a seguito della legge 56/14, a fronte di un risparmio di entità modesta ... i rilevanti tagli delle risorse si sono riverberati negativamente sui servizi ai cittadini. È avvertita l’esigenza di rivedere l’assetto del governo locale, consolidando le funzioni fondamentali delle Province. La Corte poi richiama l’urgenza di superare rapidamente un regime transitorio, che ormai è in vigore da quasi dieci anni. Tra le immediate conseguenze dell’attuazione della legge vi è stato un progressivo accentramento delle funzioni amministrative nelle Regioni e a livello centrale, in contrasto con i principi costituzionali di autonomia e sussidiarietà e con un importante aumento dei costi legati alla sovrapposizione di strutture. Tra i temi richiamati spiccano il fondamentale ruolo delle Province nella

attuazione del PNRR e la necessità imprescindibile di rafforzamento delle strutture provinciali che con la legge 190/14, a seguito della trasformazione delle Province in enti di secondo livello, è stato avviato un riassetto organizzativo che ha portato alla riduzione delle loro dotazioni organiche in una misura pari o superiore al 50 per cento. A fronte del taglio, è stato confermato il blocco delle assunzioni di personale nelle Province e si è compiuto un processo di mobilità verso altri enti, in prevalenza le Regioni. Secondo i dati della Ragioneria Generale dello Stato il personale totale delle Province è passato da 49.788 dipendenti nel 2014 a 16.080 nel 2020 (-33.708 unità), con una contrazione in termini percentuali del 67,7%. I dirigenti si sono dimezzati: da 640 nel 2014 a 295 nel 2020 (-54%). La spesa del personale tra il 2014 e il 2020 si è ridotta di circa 1 miliardo 371 milioni, con una contrazione del 67,1%. Nella legge di bilancio 2024 occorrerà prevedere disposizioni che consentano effettivamente di ampliare gli spazi di assunzione per rafforzare la capacità amministrativa delle Province.” Tuttavia “Non vi è piena autonomia se questa non può fondarsi su una reale autonomia finanziaria. Occorre garantire alle Province le risorse di parte corrente indispensabili per l’esercizio delle funzioni fondamentali e necessarie a stabilizzare i bilanci. Questi principi, per le Province, non possono che tradursi nell’individuazione di un tributo erariale cui si dovrà associare la compartecipazione delle Province attraverso la sostituzione di un’entrata provinciale.”

Il Presidente Pascale concludeva i lavori dell’Assemblea dichiarando: “Il vicepremier Salvini ha sottolineato l’urgenza di restituire alle Province piena operatività finanziaria, organizzativa e funzionale. Il Ministro Fitto ha evidenziato il ruolo essenziale che le Province stanno svolgendo nell’attuazione del PNRR e il Ministro Zangrillo ha ricordato quanto le Province siano istituzioni vive proiettate al futuro, centri propulsivi di sviluppo e investimenti, capaci di rispondere alle esigenze della collettività. Ci auguriamo che queste riflessioni possano contribuire a far riprendere con coraggio il cammino di riforma delle Province, dando seguito al bellissimo augurio che ci ha riservato il Presidente della Repubblica, di servire con onore e successo le nostre comunità e il Paese”.

Purtroppo ad un mese esatto dall’Assemblea dell’Upi conclusasi con i migliori auspici, lo stesso Presidente Pascale commentando la Legge di Bilancio per l’anno 2024 ha dovuto constatare che il percorso che sembrava essere condiviso si è trasformato in una inversione ad U ed in sede di Audizione al Senato ha dichiarato: “I pesanti tagli ai bilanci delle Province andranno a colpire direttamente i servizi ai cittadini, dal riscaldamento delle scuole alla manutenzione delle strade al presidio dei territori. Chiediamo al Governo e al Parlamento di cambiare rotta: pretendiamo rispetto e attenzione per tutti i territori italiani. La manovra approvata dal Governo peggiora pesantemente la condizione già critica dei bilanci delle Province e porta a 100 milioni i tagli complessivi a carico di questo comparto: per questo il nostro giudizio non può che essere negativo. Chiediamo al Parlamento di invertire la rotta con modifiche urgenti e di azzerare l’aumento del concorso finanziario delle Province alla finanza pubblica, anche per non pregiudicare l’impegno di questi enti nell’attuazione del PNRR”.

### ***La situazione finanziaria***

Le parole del Presidente della Repubblica e quelle del Presidente dell’Upi attestano inequivocabilmente come il futuro delle Province sia ancora tutto da costruire. Sia in termini di regole su composizione degli organismi politici, sia sulle modalità elettive, sia in termini di risorse disponibili. Anzi alle dichiarazioni di volontà si contrappone la realtà dei fatti che vede la richiesta dell’Upi di stabilizzazione delle risorse e di eliminazione del taglio di € 50 milioni per la spending review, cui si contrappone invece un inasprimento dello stesso con l’aggiunta di un ulteriore taglio alle risorse di altri € 50 milioni previsto nella legge di Bilancio 2024.

Di fronte a tale situazione restano totalmente valide le considerazioni fatte in sede di DUP per l’anno 2023 – 2025 che si traducono in una semplice affermazione: impossibilità di una programmazione di medio/lungo periodo.

Questa situazione di incertezza si protrae da oltre 8 anni, ma la Provincia di Lecce in questo lasso di tempo, nonostante le incertezze precedentemente rappresentate, ha saputo innanzitutto risalire dal baratro finanziario in cui l’aveva sprofondata la Legge Delrio, ha inoltre prima timidamente poi sempre più convintamente iniziato a ricostruire il suo motore interno costituito dalle risorse umane, passato da oltre 600 dipendenti a 240 del 2018. Ha rifinanziato le attività attinenti alle due sue storiche funzioni fondamentali, manutenzione dell’edilizia scolastica e delle strade provinciali. Ha inaugurato una nuova e apprezzatissima attività di supporto ai Comuni della Provincia con la Stazione Unica Appaltante, il progetto “Casa dei Comuni - Concorsi per tutti”, il coordinamento politico – operativo sulle principali questioni del territorio TAP, rigenerazione del verde.

Finanziariamente il 2024 si prevede possa essere l’anno della svolta. In linea con quanto previsto nel Bilancio 2023 – 2025 il Rendiconto del 2023 dovrebbe chiudersi con la definitiva copertura del disavanzo.

Il 2015 si chiudeva con un disavanzo di oltre € 19 milioni costituito dal disavanzo provocato dai tagli della legge Delrio pari a oltre € 8 milioni e € 11.235.727 di disavanzo tecnico per l’introduzione della contabilità armonizzata. Per quest’ultimo disavanzo era stato fissato un percorso di rientro in 30 anni con rate annuali di € 374.525.

Una prudente valutazione delle entrate, un recupero di risorse e una gestione oculata della spesa ha consentito il rientro del disavanzo in 8 anni anziché in 30. Con il 2023 si chiude questo percorso ed il 2024 sarà il primo esercizio dopo 10 anni che partirà senza una quota di disavanzo da recuperare.

Nel Bilancio 2024 si conferma la forte dipendenza dalle entrate da IPT e RCA il cui andamento è rappresentato nella presente tabella. Il gettito previsto da queste entrate è pari al 74,6% delle entrate proprie (Titoli I e III).

Nel medesimo prospetto vengono rappresentate anche le altre principali entrate dell’Ente che come si nota presentano una sostanziale tenuta nel gettito.

Entrate	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022	Previsione assestata 2023*	Previsione 2024
---------	-----------	-----------	-----------	----------------------------	-----------------

IPT + RCA	42.939.875,06	44.371.560,02	41.505.465,48	41.400.000,00	41.800.000,00
TEFA	4.801.093,29	6.086.252,46	6.536.116,51	7.250.000,00	6.450.000,00
C.O.S.A.P.	544.448,55	1.118.196,21	1.072.275,64	500.000,00	500.000,00
Sanzioni - CDS	1.465.784,40	1.429.759,04	1.205.909,71	1.400.000,00	1.400.000,00

\*Gli importi sono relativi alla data di stesura del DUP

Sul fronte Entrate è da evidenziare come i trasferimenti compensativi per il “caro energia”, consistenti nel 2022 (€ 1.397.000), dal 2023 abbiano subito una drastica riduzione nonostante l’aumento dei costi energetici sia aumentato del 15% negli ultimi due anni.

Per quanto attiene le spese di parte corrente di seguito si riportano i dati relativi agli ultimi 5 anni.

#### SPESA CORRENTE

##### SPESA TITOLO 1

Macroaggregato	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022	Previsione assest. 2023*	Previsione 2024
Personale	10.002.428,69	10.665.788,95	11.560.515,05	12.220.719,56	12.075.623,00
Imposte e tasse	1.050.234,67	1.195.887,01	1.047.353,39	1.169.935,31	1.215.175,50
Acquisto di Beni e Servizi	13.046.281,34	19.708.120,74	22.833.618,21	24.590.881,03	18.934.544,56
Trasferimenti	37.181.427,42	38.696.122,33	32.938.138,36	70.680.171,11	69.570.161,99
Interessi passivi	5.313.157,54	4.952.844,36	4.690.018,72	4.487.719,04	4.280.815,06
Rimborsi e poste correttive entrate	203.500,65	76.309,35	150.386,20	338.379,30	137.296,90
Altre spese correnti	1.126.740,27	2.992.473,19	1.946.989,25	3.268.723,87	2.330.614,00

\*Gli importi sono relativi alla data di stesura del DUP

##### SPESA TITOLO 1 AL NETTO DEI TAGLI DI FINANZA PUBBLICA

Macroaggregato	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022	Previsione assest. 2023*	Previsione 2024
Personale	10.002.428,69	10.665.788,95	11.560.515,05	12.220.719,56	12.075.623,00
Imposte e tasse	1.050.234,67	1.195.887,01	1.047.353,39	1.169.935,31	1.215.175,50
Acquisto di Beni e Servizi	13.046.281,34	19.708.120,74	22.833.618,21	24.590.881,03	18.934.544,56
Trasferimenti	10.824.318,40	12.339.013,31	12.250.630,34	14.010.125,73	12.609.012,00
Interessi passivi	5.313.157,54	4.952.844,36	4.690.018,72	4.487.719,04	4.280.815,06
Rimborsi e poste correttive entrate	203.500,65	76.309,35	150.386,20	338.379,30	137.296,90
Altre spese correnti	1.126.740,27	2.992.473,19	1.946.989,25	3.268.723,87	2.330.614,00

\*Gli importi sono relativi alla data di stesura del DUP

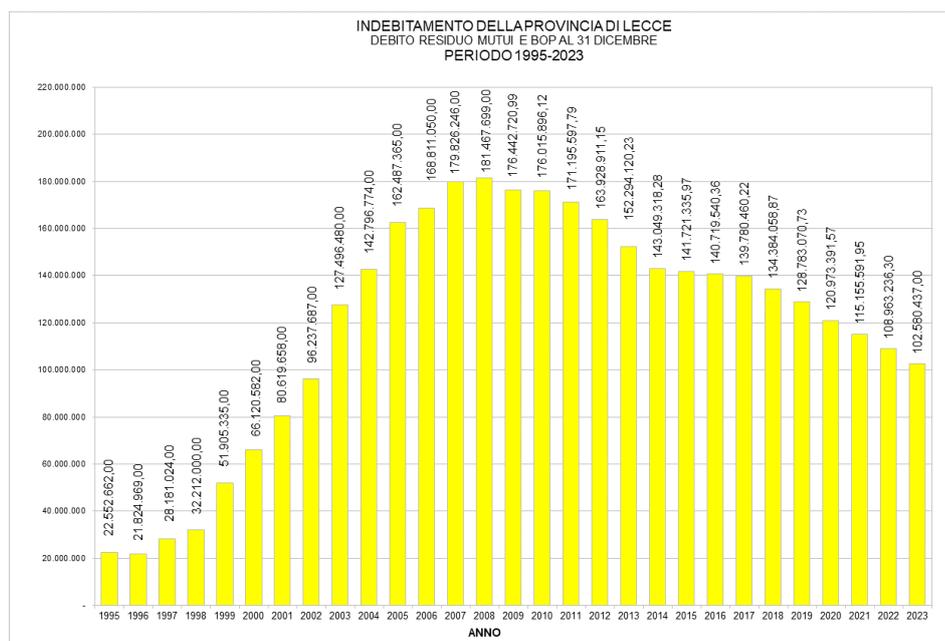
## SPESA CAPITALE

Nel prospetto sono rappresentate le spese di parte capitale nel triennio 2024-2026.

Anni	Spesa in c/capitale	di cui reimputazione
2024	76.780.526,18	6.289.088,53
2025	130.904.629,59	15.500.000,00
2026	72.006.177,00	0,00

Il finanziamento è garantito, quasi totalmente, da trasferimenti vari quali: PNRR–PNC-MIT-MIMS-MIN SUD E COESIONE TERRITORIALE. L’avanzo applicato è pari ad € 30.000,00 riveniente da trasferimento vincolato da legge e principi contabili.

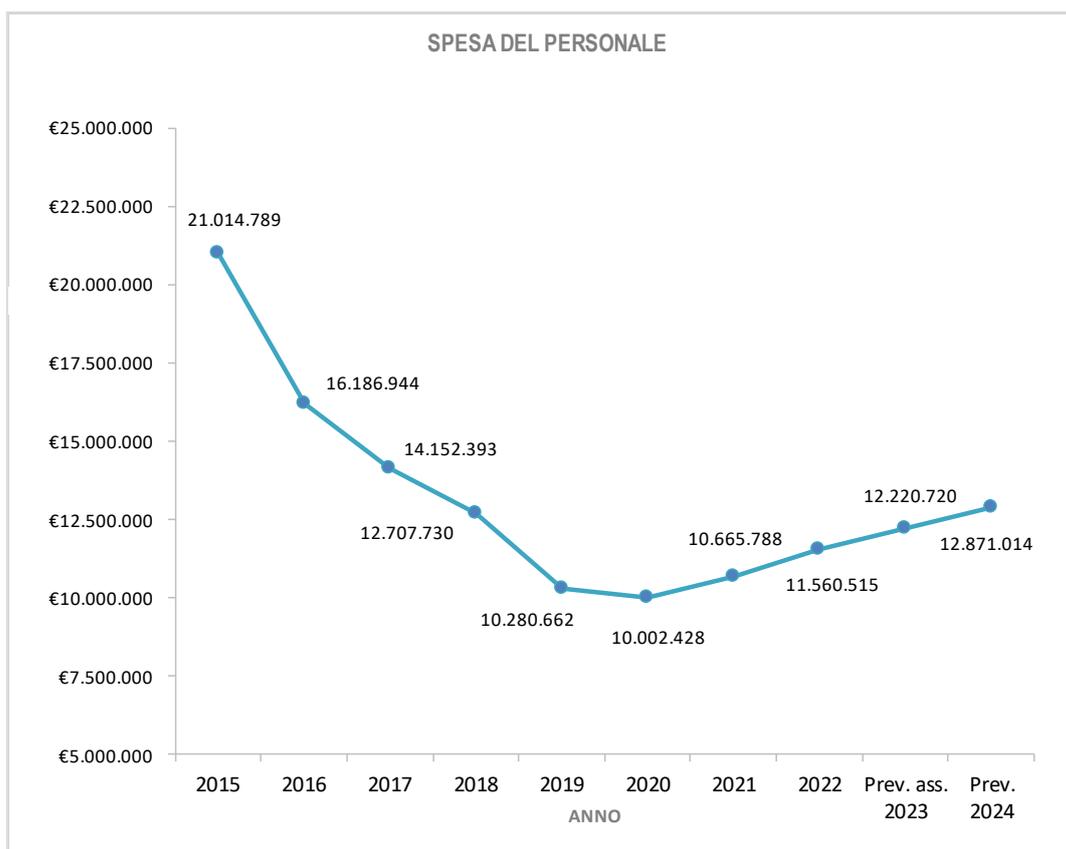
Anche per il triennio 2024 – 2026 non è previsto alcun ricorso a indebitamento.



Ad ulteriore conferma della oculata politica di contenimento dei costi nell’ottica della salvaguardia degli equilibri di bilancio il grafico evidenzia come l’indebitamento al 31/12/2023 sia di poco superiore a quello di 21 anni prima. Gli effetti di tale politica si sono tradotti in risparmio sulle rate di mutuo che sono passate negli ultimi 10 anni da € 18.200.000 del 2013 a € 10.700.000 del 2023 con un risparmio di € 7.500.000.

## Personale

La politica di rafforzamento della struttura operativa della Provincia trova conferma nei dati e nel grafico che attesta visivamente come dal 2020 vi sia un saldo positivo tra assunzioni e pensionamenti con un progressivo ingresso di nuove unità ben oltre i lavoratori che escono principalmente per raggiunti limiti d'età. Il percorso intrapreso condurrà nei prossimi 5 anni a ricostituire le risorse umane indebolite dalla più volte citata legge Delrio. La stabilizzazione delle risorse disponibili per le Province precedentemente invocata consentirà di accelerare tale indispensabile processo.



Per il triennio 2024 – 2026 il Piano assunzionale prevede la destinazione delle seguenti risorse per l'acquisizione di personale con contratto a tempo indeterminato.

#### Nuova programmazione

AREA	N.	REGIME ORARIO	Bilancio 2024	Bilancio 2025	Bilancio 2026
Area degli Istruttori	6	Full time	92.488,55	92.488,55	92.488,55
	6	Part time 50%	96.989,16	96.989,16	96.989,16
Area degli Operatori Esperti	4	Full time	109.637,34	109.637,34	109.637,34
<b>Totale spesa annua per nuove assunzioni</b>			<b>299.115,05</b>	<b>299.115,05</b>	<b>299.115,05</b>

A tali risorse finanziarie vanno aggiunte quelle destinate alle assunzioni relative al Piano Assunzioni

2022/2023 in corso di espletamento:

AREA	N.	REGIME ORARIO	Bilancio 2024	Bilancio 2025	Bilancio 2026
Area dei Funzionari e delle elevate qualificazioni	6	Part Time 50%	100.453,84	100.453,84	100.453,84
	10	Full time	26.550,96	26.550,96	26.550,96
Area degli Istruttori	3	Full time	96.989,16	96.989,16	96.989,16
	5	Full time	17.100,91	17.100,91	17.100,91
	4	Full time	13.680,73	13.680,73	13.680,73
	<b>Totale spesa annua per nuove assunzioni</b>			<b>254.775,60</b>	<b>254.775,60</b>

### **Società partecipate**

Si riportano i risultati conseguiti dalle società partecipate della Provincia di Lecce che, alla data di redazione della presente relazione, hanno approvato il Bilancio al 31.12.2022:

Società	Utile / Perdita
Alba Service S.r.l.	+ € 964,00
Nuova Salento Energia S.r.l.	+ € 54.653,00
Società Trasporti Pubblici di Terra d'Otranto S.p.A.	+ € 44.198,00
Celestini S.r.l.	+ € 67.085,00
Dhitech Scarl	+ € 2.886,00
Terme Santa Cesarea S.p.A.	- € 392.397,00
G.A.C. Adriatico-Salentino S.c.ar.l.	- € 1.115,00
Distretto Agroalimentare di Qualità Jonico Salentino S.c.ar.l.	+ € 2.461,00
G.A.L. Valle della Cupa Nord Salento S.r.l. in liquidazione	- € 5.161,00
Isola Salento S.c.ar.l.	- € 792,00
G.A.L. del Capo di Santa Maria di Leuca S.r.l.	+ € 2.436,00
G.A.L. Terra d'Arneo S.r.l.	+ € 2.006,00

In sede di revisione periodica delle società partecipate dalla Provincia, attuata con delibera C.P. n. 51 del 30.12.2022, è stato confermato di procedere:

- alla cessione della partecipazione nella società Terme di Santa Cesarea S.p.A., tenuto conto del procedimento di dismissione in favore del Comune di Santa Cesarea T. della quota di maggioranza detenute dal socio Regione Puglia, da attuarsi in esecuzione

dell'accordo di cooperazione sottoscritto dai due Enti. In particolare, con deliberazione C.C. n. 54 del 24.10.2020, il Comune di Santa Cesarea ha approvato un accordo di cooperazione con il socio Regione Puglia in cui è previsto l'impegno del Socio Comune ad acquistare l'intera partecipazione detenuta dalla Regione, subordinato all'effettiva aggiudicazione della procedura aperta, trasparente e non discriminatoria per l'assegnazione in concessione del complesso termale. La conclusione della procedura di aggiudicazione era stata fissata al 31.12.2020, termine poi prorogato al 31.12.2021 e successivamente al 31.12.2022 e fino a tale data è sospesa la procedura di vendita da parte della Regione;

- all'avvio della procedura per la cessione della partecipazione detenuta nel Politecnico del Made in Italy S.c.ar.l., da completare entro il 31.12.2023. L'Ente, con nota prot. n. 36982 del 28.09.2022, ha comunicato alla società la volontà di uscire dal capitale sociale mediante offerta della propria partecipazione agli altri soci ed in subordine esercitando il diritto di recesso ai sensi dell'art. 6 dello Statuto sociale e dell'art. 2473 cod. civ., con previsione di chiusura della procedura entro il 31.12.2023.

Il Consiglio Provinciale, con propria deliberazione n. 46 del 27.09.2021, ha preso atto della stima aggiornata del valore degli immobili trasferiti alla società di cartolarizzazione Celestini S.r.l. e del Piano d'impresa predisposto dalla società, con conseguente emersione di una perdita d'esercizio di circa 3 milioni di euro. La ricostituzione del capitale sociale è stata rinviata in seguito alla sospensione di tale obbligo, disposta dall'articolo 1 comma 266 della Legge n. 178/2020 (Legge di Bilancio 2021), sino all'approvazione del Bilancio dell'esercizio 2025.

Sono state valutate anche le conseguenze di tale atto sul bilancio della società, con previsione di un idoneo accantonamento a "Fondo perdite società partecipate" in sede di rendiconto 2022, pari ad € 3.500.000,00.

Relativamente alla partecipazione e/o contributi della Provincia ad associazioni, federazioni, consorzi, fondazioni, protocolli d'intesa o altre forme associative la Provincia parteciperà esclusivamente a quelli che fanno riferimento alle funzioni fondamentali.

Pertanto, la Provincia riassuntivamente manterrà le seguenti partecipazioni con le relative quote:

Denominazione	Anno 2024	Anno 2025	Anno 2026
Consorzio A.S.I.	75.000,00	75.000,00	75.000,00
Consorzio area marina protetta di Porto Cesareo	15.000,00	16.000,00	16.000,00
Consorzio gestione provvisoria del Parco costa Otranto - S. Maria di Leuca	10.000,00	10.000,00	10.000,00
Museo di biologia marina di Porto Cesareo	5.000,00	5.000,00	5.000,00
CUIS	160.500,00	160.500,00	160.500,00

Un focus sul contesto interno abilitante i rischi corruttivi è contenuto nell'apposita [Sottosezione 2.3 – Rischi Corruttivi e Trasparenza](#).

## ***Dalle linee programmatiche agli obiettivi strategici***

A seguito delle nuove Linee Programmatiche per il mandato 2022-2026 presentate in Consiglio Provinciale in data 30 dicembre 2022 (deliberazione C.P. n. 50/2022) sono stati ridefiniti e aggiornati gli Ambiti Strategici e gli Obiettivi Strategici per il triennio 2024-2026. Successivamente si è ritenuto di dover favorire la concreta partecipazione all'aggiornamento per il triennio 2024-2026 del Piano della performance (ora Piano Integrato di Attività e Organizzazione - PIAO – sezione 2 - “Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione” - sottosezione 2.2 “Performance”) e, tramite la partecipazione pubblica, individuare eventuali nuovi strumenti per il miglioramento della qualità dei servizi erogati. E' stato, allo scopo, predisposto e pubblicato sul portale istituzionale della Provincia apposito Avviso Pubblico (prot. n. 1706/2024), con il quale è stato rivolto un invito a “tutti i soggetti interessati (comuni del territorio provinciale, persone fisiche, giuridiche, associazioni) a trasmettere osservazioni e/o proposte, che l'Ente valuterà in sede di aggiornamento per il triennio 2024-2026 del Piano Integrato di Attività e Organizzazione - PIAO – sezione 2 - “Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione” - sottosezione 2.2 “Performance”).

Con la pianificazione strategica viene programmata la performance dell'Ente, inteso come organizzazione nel suo complesso (performance organizzativa dell'Ente).

La misurazione e la valutazione della Performance Organizzativa avvengono a livello di Obiettivo Strategico. Per ciascun Obiettivo Strategico sono individuati indicatori riferiti agli obiettivi gestionali, in primis agli obiettivi gestionali di rilevanza strategica. La Performance Organizzativa dell'Ente si ottiene come media del grado di raggiungimento degli indicatori individuati. Ciò è finalizzato alla verifica:

- dell'efficacia delle politiche e delle scelte contenute negli atti e nei documenti di indirizzo politico-amministrativo (Linee programmatiche di mandato, DUP, PIAO-Valore pubblico);
- dello stato di attuazione dei Programmi attraverso la rilevazione dei risultati conseguiti rispetto agli obiettivi predefiniti, degli aspetti economico-finanziari connessi ai risultati ottenuti, dei tempi di realizzazione rispetto alle previsioni, delle procedure operative attuate.

In tale contesto, è opportuno sottolineare il rapporto di collaborazione tra amministrazione pubblica e cittadini/utenti avviato con un percorso di valutazione partecipativa dei servizi erogati che vede coinvolti:

- Avviso pubblico predisposto e pubblicato sul Sito istituzionale dell'Ente (coordinamento RPCT e Controlli Interni);
- Piano strategico della Provincia di Lecce (coordinamento Governance);
- Mappatura degli stakeholder, definizione obiettivi e/o azioni, target e indicatori (coordinamento Controlli Interni);
- Collegamento con gli obiettivi in materia di digitalizzazione dei processi e dei servizi, accesso ai servizi e fruizione delle informazioni on line, trasparenza e tutela privacy (coordinamento Sistemi Informatici);
- Collegamento con gli obiettivi e/o azioni gestionali, e relativi target e indicatori (coordinamento Controlli Interni);
- Nuova Carta dei Servizi dell'Ente con l'aggiornamento dei servizi erogati (coordinamento Sistemi Informatici e Controlli Interni);

- Qualità percepita: rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari interni ed esterni dei servizi erogati (coordinamento Ufficio Statistica).

In relazione alla valutazione partecipativa dei servizi erogati, anche alla luce della sopravvenuta situazione di emergenza sanitaria, che impone una riorganizzazione sia del lavoro degli uffici, sia delle modalità di relazione con i cittadini/utenti, nell'anno 2020 è stato avviato il percorso con la mappatura degli stakeholder finalizzata alla definizione di un Piano dei servizi erogati e con l'individuazione, in ogni Servizio dell'Ente, di almeno un servizio erogato con definizione delle modalità di partecipazione degli stakeholder sia nella fase di programmazione/progettazione, sia nella fase della valutazione finale. Nel corso dell'anno 2021 sono stati individuati i servizi sui quali avviare la fase iniziale di sperimentazione dell'intero percorso e nel corso del 2022 saranno poste le basi per la definizione di un modello su misura delle esigenze dell'amministrazione e delle caratteristiche dell'oggetto di valutazione. Nell'anno 2023 sono state avviate procedure di consultazione pubblica e di consultazione degli stakeholder di riferimento, insieme all'approvazione dello schema della nuova Carta dei Servizi della Provincia di Lecce e all'avvio dell'aggiornamento dei servizi erogati funzionalmente alla semplificazione e digitalizzazione degli stessi. Nel corso del 2024 proseguirà l'attività di aggiornamento dei servizi erogati.

Con i limiti temporali indicati per la strategia del triennio 2024-2026 sono stati definiti 6 ambiti strategici, intesi come "Ambiti prioritari d'intervento" rispetto ai bisogni e alle aspettative della cittadinanza.

Di seguito gli ambiti strategici:

1. Una governance strategica per il territorio: un nuovo protagonismo dell'Ente
2. Viabilità provinciale, più sicurezza e interventi mirati
3. Istruzione e politiche sociali: i patrimoni più grandi
4. Cultura e natura: volani di crescita turistica e di sviluppo del territorio
5. Pari Opportunità
6. Miglioramento organizzativo

Gli obiettivi strategici riportano le principali scelte dell'Ente estrapolate dalle linee programmatiche di mandato.

Gli ambiti strategici e obiettivi strategici sono stati definiti nel Documento Unico di Programmazione (DUP) 2024-2024 approvato con delibera C.P. n. 54 del 01/12/2023 e ricavati dalle linee Programmatiche per il mandato 2022-2026 presentate in Consiglio Provinciale in data 30 dicembre 2022 (deliberazione C.P. n. 50/2022).

<b>Ambito Strategico</b>	<b>Obiettivo Strategico</b>
<b>1-Una governance strategica per il territorio: un nuovo protagonismo dell'Ente</b>	1-1 Coordinare la pianificazione, programmazione e attuazione di politiche di sviluppo locale sovracomunali e creazione di un sistema di sviluppo territoriale subregionale, anche attraverso l'utilizzo di fondi regionali, nazionali e comunitari. Coordinare gli interventi per il PNRR
<b>2-Viabilità provinciale, più</b>	2-1 Assicurare ai cittadini una viabilità più efficiente che garantisca di muoversi in maniera agevole e in condizioni di maggior sicurezza.

<b>sicurezza e interventi mirati</b>	2-2 Ottimizzare i servizi trasporto in ambito provinciale attraverso un Piano per la mobilità che disincentivi l'utilizzo dei mezzi propri.
	2-3 Aumentare il livello di sicurezza sulle strade provinciali.
	2-4 Assicurare ai cittadini una viabilità più efficiente che garantisca di muoversi in maniera agevole e in condizioni di maggior sicurezza attraverso l'utilizzo di risorse rivenienti dal PNRR.
<b>3-Istruzione e politiche sociali: i patrimoni più grandi</b>	3-1 Salvaguardia e riqualificazione del patrimonio scolastico.
	3-2 Ottimizzare la programmazione della rete scolastica anche promuovendo nuovi indirizzi scolastici in linea con le esigenze di crescita e sviluppo del territorio.
	3-3 Migliorare le condizioni di vita degli alunni diversamente abili garantendo l'erogazione delle prestazioni sociali relativamente al trasporto scolastico assistito e l'assistenza specialistica per l'integrazione scolastica.
	3-4 Salvaguardia e riqualificazione del patrimonio scolastico attraverso l'utilizzo ottimale delle risorse rivenienti dal PNRR.
<b>4-Cultura e natura: volani di crescita turistica e di sviluppo del territorio</b>	4-1 Promuovere la fruibilità dei beni del patrimonio culturale, storico e architettonico di proprietà. Promuovere la fruibilità dei beni del patrimonio culturale, storico e architettonico di proprietà anche attraverso l'organizzazione di eventi.
	4-2 Rilancio del Marchio d'Area "Salento d'Amare" ed altre iniziative per lo sviluppo del territorio.
	4-3 Attuare una politica rivolta alla tutela dell'ambiente, del territorio, delle risorse naturali e delle biodiversità.
<b>5-Pari Opportunità</b>	5-1 Promuovere i principi di pari opportunità e non discriminazione per donne e uomini al fine di dare piena attuazione agli artt. 3, 37 e 51 della Costituzione Italiana e all'art. 1, comma 85 della legge n. 56/2014.
<b>6-Miglioramento organizzativo</b>	6-1 Ottimizzare la gestione delle risorse umane, finanziarie, e patrimoniali.
	6-2 Promuovere il miglioramento dell'organizzazione degli uffici allo scopo di incrementare la qualità dei servizi offerti anche attraverso il coinvolgimento dei cittadini utenti e dei portatori di interesse.

## **AMBITO STRATEGICO N. 1**

*Una governance strategica per il territorio: un nuovo protagonismo dell'Ente*

La Provincia di Lecce costituirà una **cabina di regia** che sarà **punto di riferimento delle municipalità salentine** per la valorizzazione delle risorse territoriali e la realizzazione di progetti strategici. La Provincia, quindi, in qualità di ente territoriale con competenze di area vasta, svolgerà un'azione coordinata di concerto con gli altri attori economico-sociali, per individuare efficaci soluzioni per il rilancio competitivo del territorio.

Questa proposta rilancia il ruolo non solo amministrativo, ma anche politico e istituzionale della Provincia di Lecce come Ente in grado di raccogliere le istanze dei 96 comuni che la compongono, traducendole in un'unica voce.

La Provincia "immaginata", quindi, dovrà fungere da cabina di regia per supportare i Comuni su attività come:

- lo studio e l'analisi delle opportunità di finanziamento;
- la promozione e l'organizzazione di attività di formazione, informazione, comunicazione anche attraverso la gestione di una pagina sul sito internet della Provincia;
- il monitoraggio, la raccolta, l'analisi, lo studio e la tempestiva diffusione interna delle opportunità relative ai bandi;
- la creazione di reti di partenariato transnazionale/nazionale;
- l'interazione con gli enti e le associazioni di informazione europea presenti sul territorio regionale, nazionale e comunitario;
- integrazione delle pianificazioni comunali con quelle di livello sovracomunale, al fine di trovare coerenza in un approccio integrato e strategico negli investimenti per l'intero territorio, evitando che la parcellizzazione delle risorse pregiudichi la realizzazione di interventi funzionali all'intero sistema territoriale nonché al raggiungimento di un'apprezzabile qualità e costo dei servizi;
- creazione di una rete permanente per le scelte sulle infrastrutture del territorio e il coordinamento degli strumenti urbanistici, in coerenza con il Piano territoriale di coordinamento provinciale (PTCP) e con le previsioni che saranno definite per la sua variante;
- creazione di una rete di soggetti pubblici e privati che possono finanziare iniziative culturali sul territorio allo scopo di definire una programmazione ordinata delle attività culturali, anche in considerazione dell'utilizzo del patrimonio immobiliare.

### **Il progetto del grande Salento**

Un nuovo protagonismo della Provincia di Lecce dovrà essere assunto nella prospettiva di un'idea di sviluppo a livello di sistema subregionale. E, a tale scopo, riveste particolare importanza il riavvio di una sistematica collaborazione con l'area jonico-salentina.

### **Governance territoriale per il PNRR**

La Provincia di Lecce intende avviare un percorso virtuoso di governance territoriale coordinando gli interventi per il PNRR attraverso la consultazione degli attori dello sviluppo territoriale.

Per il mandato amministrativo 2022-2026, riveste particolare importanza la governance strategica per lo sviluppo del territorio salentino, quale processo di programmazione e pianificazione strategica dell'area Jonico-salentina sostenuta da una visione condivisa con le Province e i Comuni capoluogo di Brindisi e Taranto, e dalla cooperazione con tutti gli attori dello sviluppo territoriale. La Provincia di Lecce svolgerà un ruolo di regia sul proprio territorio per la costruzione di quadro territoriale di sviluppo sostenibile, in stretta collaborazione con le municipalità e con l'Università del Salento, allo scopo di individuare interventi funzionali al riequilibrio territoriale, in coerenza con le politiche regionali, nazionali ed europee mettendo in relazione le necessità del territorio.

Nell'approccio verso un nuovo modello di sviluppo territoriale, in coerenza con la configurazione territoriale policentrica che caratterizza il Salento, saranno definite le prospettive strategiche del divenire dei luoghi salentini, rafforzata la capacità di attrarre nuovi investimenti produttivi e saranno rilanciate azioni di sistema per sostenere la competitività territoriale e la coesione sociale concorrendo al miglioramento della qualità di vita della comunità amministrata.

In continuità con quanto fatto durante il mandato 2018-2022, dunque, sarà necessario continuare sulla strada del rafforzamento del dialogo fra Ente Provincia, i Comuni e gli Enti sovraordinati e territoriali, per far sì che le questioni ataviche e le istanze territoriali trovino la giusta risposta.

Nell'ambito del Servizio Politiche Europee implementeremo la promozione e l'avvio di iniziative finalizzate allo sviluppo economico, sociale e culturale del territorio, anche in partenariato con altri Enti/Soggetti nazionali ed esteri, mettendo a frutto le opportunità comunitarie, nazionali e regionali che meglio rispondono alle esigenze del territorio e delle istituzioni locali. Abbiamo intenzione di investire nel potenziamento del servizio informativo e di supporto tecnico a soggetti pubblici e privati, nonché alla struttura interna alla Provincia, circa le opportunità di finanziamento promosse dagli organismi regionali, nazionali e comunitari. Attraverso il monitoraggio costante delle opportunità offerte dalla Programmazione Europea, dai Bandi e dagli Avvisi Pubblici nazionali e internazionali, continueremo a promuovere progetti di carattere transfrontaliero e transnazionale e di cooperazione europea, al fine di favorire la promozione del territorio e la sua crescita economica e sociale (nei settori del turismo, ambiente, trasporti, innovazione tecnologica ecc.). Presso l'Ufficio è attivo lo "Sportello Tirocini in Accoglienza", relativo ai tirocini formativi e di orientamento promossi da soggetti esterni accreditati nel ruolo di Ente promotore e per i quali la Provincia di Lecce svolge il ruolo di soggetto ospitante e nell'ambito di questa attività verranno rafforzati i rapporti con scuole e università per favorire un reciproco scambio di competenze e opportunità di formazione.

### **OBIETTIVO STRATEGICO 1.1**

*Coordinare la pianificazione, programmazione e attuazione di politiche di sviluppo locale sovracomunali e creazione di un sistema di sviluppo territoriale subregionale, anche attraverso l'utilizzo di fondi regionali, nazionali e comunitari. Coordinare gli interventi per il PNRR.*

Attuare il coordinamento della pianificazione, programmazione e attuazione di politiche di sviluppo locale sovracomunali e creazione di un sistema di sviluppo territoriale subregionale.

Attuare il coordinamento degli interventi per il PNRR attraverso la consultazione degli attori dello sviluppo territoriale che conduca all'elaborazione di un protocollo d'intesa per la governance territoriale e attraverso la partecipazione a tavoli territoriali provinciali e di settore.

La Provincia di Lecce svolgerà un ruolo di regia sul proprio territorio per la costruzione di quadro territoriale di sviluppo sostenibile, in stretta collaborazione con le municipalità e con l'Università del Salento, allo scopo di individuare interventi funzionali al riequilibrio territoriale, in coerenza con le politiche regionali, nazionali ed europee mettendo in relazione le necessità del territorio.

In coerenza con la configurazione territoriale policentrica che caratterizza il Salento, saranno definite le prospettive strategiche del divenire dei luoghi salentini, rafforzata la capacità di attrarre nuovi investimenti produttivi e saranno rilanciate azioni di sistema per sostenere la competitività territoriale e la coesione sociale concorrendo al miglioramento della qualità di vita della comunità amministrata.

Nell'ambito del Servizio Politiche Europee implementeremo la promozione e l'avvio di iniziative finalizzate allo sviluppo economico, sociale e culturale del territorio, anche in partenariato con altri Enti/Soggetti nazionali ed esteri, mettendo a frutto le opportunità comunitarie, nazionali e regionali che meglio rispondono alle esigenze del territorio e delle istituzioni locali.

**Trasversale su:**

**Missione 1**

**Missione 8**

## **AMBITO STRATEGICO N. 2**

*Viabilità provinciale, più sicurezza e interventi mirati.*

Una delle priorità della Provincia di Lecce sarà di **assicurare ai cittadini una viabilità pubblica più efficiente**, che garantisca di **muoversi in maniera agevole** e in **condizioni di maggior sicurezza** e che sia una **leva importante per lo sviluppo turistico del territorio, anche attraverso l'utilizzo di risorse rivenienti dal PNRR.**

Non solo, dunque, un **efficientamento stradale**, ma anche un **piano per la mobilità che disincentivi l'utilizzo dei mezzi propri** (con un'attenzione particolare alle potenzialità dell'intermodale) e che garantisca da una parte **minore traffico e minori disagi** per chi si muove, dall'altro la **riduzione degli incidenti stradali e dell'inquinamento ambientale.**

La nostra provincia, costituita da un numero così elevato di Comuni, ha bisogno di **un ripensamento dei collegamenti fra le comunità** del nostro territorio in maniera completamente diversa, facilitando **l'interconnessione di Lecce, città capoluogo, con il resto del territorio provinciale.**

Iniziative importanti che consentano di raggiungere tali obiettivi sono:

- **Approvare il nuovo Piano di Bacino dei Trasporti (PBTPL)**, recependo le linee guida regionali e le indicazioni provenienti dagli enti territoriali che ormai sono stabilmente consorziati in Area Interna e Programmi d'Area;
- **Ridisegnare i percorsi turistici di Salento in bus**, partendo dai flussi e tenendo in considerazione i servizi di trasporto già esistenti, riducendone così i tempi di percorrenza.

Una rete stradale lunga circa 2200 km compone quella che può essere considerata la "rete territoriale" del Salento: arterie che, data la configurazione della nostra provincia, risultano essere fondamentali per il collegamento fra i 96 Comuni, le località balneari, i punti di interesse storico, paesaggistico e naturalistico del Salento. Una rete infrastrutturale importante, per cui nel mandato 2018-2022 si sono investiti circa 50 milioni di euro. Sarà necessario e fondamentale incrementare le risorse a disposizione di manutenzione ed efficientamento delle arterie viarie, mediante risorse di bilancio e/o trasferimenti di tipo regionale/nazionale/europeo, a partire dai fondi del PNRR. Avere strade sicure ed efficienti, anche dal punto di vista illuminotecnico, consente non solo ai cittadini ma anche ai turisti di raggiungere i nostri borghi e le nostre bellezze con più facilità. A questo si aggiunga il costante impegno, che dovrà essere rinnovato anche durante il secondo mandato, in materia di prevenzione e repressione di fenomeni di abbandono indiscriminato di rifiuti lungo le arterie stradali.

La pianificazione dei servizi di trasporto in ambito provinciale, rappresenta una delle funzioni attribuite alla Province. Verrà continuata l'opera di attuazione del Piano di Bacino del Trasporto Pubblico locale, che interessa l'intera mobilità dell'ambito della provincia di Lecce. Sarà rafforzato ed implementato il servizio "Salento in bus" con le località turistiche ed i luoghi di interesse culturale ed artistico-architettonico del Salento, riproponendo, per esempio, il collegamento con l'Abbazia di Cerrate. Si continuerà ad espletare nel migliore dei modi i compiti amministrativi assegnati all'Ente nel campo dei trasporti (autoscuole, agenzie pratiche automobilistiche, ecc.).

### **OBIETTIVO STRATEGICO 2.1**

*Assicurare ai cittadini una viabilità più efficiente che garantisca di muoversi in maniera agevole e in condizioni di maggior sicurezza.*

Avere strade sicure ed efficienti, anche dal punto di vista illuminotecnico, consente non solo ai cittadini ma anche ai turisti di raggiungere i nostri borghi e le nostre bellezze con più facilità e in condizioni di maggior sicurezza. A questo si aggiunga il costante impegno, che dovrà essere rinnovato anche durante il secondo mandato, in materia di prevenzione e repressione di fenomeni di abbandono indiscriminato di rifiuti lungo le arterie stradali.

**Trasversale su:**

**Missione 1**

**Missione 10**

### **OBIETTIVO STRATEGICO 2.2**

*Ottimizzare i servizi trasporto in ambito provinciale attraverso un Piano per la mobilità che disincentivi l'utilizzo dei mezzi propri.*

Verrà continuata l'opera di attuazione del Piano di Bacino del Trasporto Pubblico locale, che interessa l'intera mobilità dell'ambito della provincia di Lecce. Sarà rafforzato ed implementato il servizio "Salento in bus" con le località turistiche ed i luoghi di interesse culturale ed artistico-architettonico del Salento, riproponendo, per esempio, il collegamento con l'Abbazia di Cerrate. Si continuerà ad espletare nel migliore dei modi i compiti amministrativi assegnati all'Ente nel campo dei trasporti (autoscuole, agenzie pratiche automobilistiche, ecc.).

**Trasversale su:**

**Missione 10**

### **OBIETTIVO STRATEGICO 2.3**

*Aumentare il livello di sicurezza sulle strade provinciali.*

**Trasversale su:**

**Missione 3**

**Missione 10**

### **OBIETTIVO STRATEGICO 2.4**

*Assicurare ai cittadini una viabilità più efficiente che garantisca di muoversi in maniera agevole e in condizioni di maggior sicurezza attraverso l'utilizzo di risorse rivenienti dal PNRR.*

**Trasversale su:**

**Missione 10**



## **AMBITO STRATEGICO N. 3**

*Istruzione e politiche sociali: i patrimoni più grandi*

**Le politiche sociali sono l'ambito su cui si intende proseguire il lavoro già svolto negli anni precedenti**, valorizzandolo nel modo più efficace possibile, nel rispetto della programmazione regionale.

La Provincia di Lecce, così come le altre Province pugliesi, sottoscrive annualmente, con la Regione Puglia, una convenzione disciplinante le modalità di erogazione delle prestazioni previste.

**La nuova impronta** che si vuole dare è nel considerare **le politiche sociali come le fondamenta su cui si poggia l'azione politica e istituzionale dell'Ente Provincia**, proprio perché è quella più capace di **recepire i bisogni dei cittadini** e, se messa a regime, capace di trasformare quelle istanze della nostra comunità in atti e fatti tangibili, che possano lasciare traccia, migliorando sensibilmente le condizioni di vita dei nostri concittadini.

Nell'ambito delle suddette funzioni puntiamo, attraverso un'azione sinergica di coinvolgimento di tutti gli operatori pubblici coinvolti, a migliorare i servizi offerti, ad allargare la platea dei beneficiari che usufruiscono del servizio di trasporto scolastico assistito per gli studenti disabili residenti nel territorio della Provincia di Lecce e frequentanti gli istituti di istruzione secondaria superiore. Così come continueremo ad impegnarci per migliorare i servizi di supporto per l'integrazione familiare, scolastica, sociale e lavorativa degli studenti videolesi e audiolesi, intervenendo con personale qualificato nei sistemi relazionali dell'assistito.

Lo stesso vale per la **programmazione della rete scolastica e la gestione dell'edilizia scolastica**, altra funzione che, però, è pienamente assegnata alle Province.

Sarà considerata una **priorità assoluta la salvaguardia del patrimonio scolastico provinciale**. Avere scuole sicure e funzionali significa garantire il diritto dei nostri studenti alla conoscenza e alla formazione quali strumenti di crescita sociale, significa consentire a tutto il personale scolastico, docente e non docente, di svolgere al meglio l'essenziale servizio a cui è chiamato.

Per fare ciò, è nostra intenzione **accelerare l'iter di riqualificazione del patrimonio scolastico già beneficiario di finanziamenti**.

**Mappare in modo capillare le criticità in accordo con la rete dei dirigenti scolastici** significherebbe per l'Ente Provincia giungere al traguardo di avere un vero e proprio parco progetti preliminare degli interventi da effettuare in tutte le scuole di nostra competenza.

Attività preliminari di questo genere ci consentiranno di **intervenire celermente sulle situazioni più precarie**, per poi programmare l'efficientamento della rete scolastica tutta.

Tutto questo riceve maggiore impulso e linfa grazie all'utilizzo di risorse rivenienti dal PNRR.

Accanto all'edilizia scolastica, si lavorerà per **programmare e promuovere annualmente nuovi indirizzi scolastici** che possano contribuire a trasmettere ai nostri ragazzi competenze trasversali e peculiari utili alla crescita e allo sviluppo della nostra terra.

Se nel primo mandato di governo del territorio provinciale, appariva indispensabile riannodare i fili del dialogo e dell'ascolto con le comunità scolastiche, includendo anche e soprattutto gli studenti, durante il secondo mandato sarà necessario continuare sulla strada del miglioramento delle condizioni di salubrità e sicurezza degli edifici che ospitano la formazione delle future generazioni: gli oltre 57 milioni di euro investiti dovranno essere incrementati, anche grazie alle risorse del PNRR, consentendo agli Uffici dell'Ente di operare per far sì che studiare in Salento possa essere intesa come un'opportunità anziché come un limite: studenti, docenti, personale tecnico e amministrativo meritano di poter essere comunità educante in scuole sicure, efficientate e ripensate rispetto ai nuovi canoni dell'apprendimento formativo.

Per favorire sempre di più la pratica sportiva, si continuerà a mettere a disposizione delle Associazioni settoriali, l'impianti sportivi ricompresi nel patrimonio dell'Ente, come il Palazzetto dello Sport "S. Giuseppe di Copertino" e nei limiti del possibile, le palestre annesse agli edifici scolastici di competenza della Provincia.

### **OBIETTIVO STRATEGICO 3.1**

*Salvaguardia e riqualificazione del patrimonio scolastico.*

**Trasversale su:**

**Missione 1**

**Missione 4**

### **OBIETTIVO STRATEGICO 3.2**

*Ottimizzare la programmazione della rete scolastica anche promuovendo nuovi indirizzi scolastici in linea con le esigenze di crescita e sviluppo del territorio.*

**Trasversale su:**

**Missione 4**

### **OBIETTIVO STRATEGICO 3.3**

*Migliorare le condizioni di vita degli alunni diversamente abili garantendo l'erogazione delle prestazioni sociali relativamente al trasporto scolastico assistito e l'assistenza specialistica per l'integrazione scolastica.*

**Trasversale su:**

**Missione 12**

### **OBIETTIVO STRATEGICO 3.4**

*Salvaguardia e riqualificazione del patrimonio scolastico attraverso l'utilizzo ottimale delle risorse rivenienti dal PNRR.*

**Trasversale su:**

**Missione 4**

## **AMBITO STRATEGICO N. 4**

### *Cultura e natura: volani di crescita turistica e di sviluppo del territorio*

Nonostante il riordino delle province effettuato con la legge 56/2014 abbia di fatto ridisegnato le funzioni dell'Ente in materia culturale, non si può certo immaginare il rilancio della Provincia di Lecce prescindendo dal ruolo di volano per la crescita che la cultura può senz'altro rivestire. Basti pensare a quali contenitori culturali ricadono ancora nella sfera di competenza della Provincia.

Questi gli obiettivi prioritari: rafforzare sempre più i fili dell'ascolto e del dialogo con l'associazionismo locale, così come con Comune di Tricase e con la Regione Puglia, al fine di valorizzare sempre più l'antico **Palazzo Comi a Lucugnano**; fare del **Museo Castromediano**, grazie al lavoro con la Regione, un luogo che non si limita più soltanto all'esposizione dei reperti ma un vero e proprio **incubatore, fisico e virtuale, di idee e imprese, appassionati e professionisti**, che ricomincerà finalmente a vivere e viverci, con lo sguardo rivolto al futuro; **rilanciare l'Abbazia di Santa Maria di Cerrate**, bene di proprietà della Provincia di Lecce e dato in concessione al Fondo Ambiente Italiano.

Masseria Torcito e il suo parco, l'immobile Ex-Cnos di Lecce, per il quale è già stato avviato il procedimento per la sua valorizzazione e utilizzazione, il Circolo cittadino o la Biblioteca dell'ex Convitto Palmieri possano essere, in futuro, esempi di come l'attenta gestione pubblica sia stata capace di ridare speranza a un settore troppo spesso lasciato nell'indifferenza e che oggi, invece, può essere la base su cui poggiano le strategie di sviluppo economico, turistico e sociale della nostra Provincia.

Tutto ciò sarà fatto anche **rivalutando e rilanciando il marchio d'area Salento d'Amare**, identificativo di una storia e di un'idea che hanno rappresentato la voglia di riscatto per il Salento.

Il rilancio del brand territoriale "Salento d'Amare" riveste un profilo strategico ai fini della valorizzazione culturale della nostra identità territoriale, espressione di valori, credenze e costumi, che ha consentito negli anni di rafforzare la capacità attrattiva ed incrementare i flussi turistici

La Provincia di Lecce al fine di promuovere lo sviluppo della cultura, l'utilizzazione e la fruizione del patrimonio culturale pubblico e lo sviluppo di forme di integrazione e coesione sociale. A seguito del rilancio della Stagione Lirica di Tradizione per l'anno 2022, la Provincia di Lecce, attraverso specifici progetti, concorrerà al rafforzamento dell'offerta musicale sul territorio salentino rafforzando la centralità dell'Ente nell'area jonico salentina e la cooperazione con le Province e i Comuni capoluogo di Brindisi e di Taranto, coinvolgendo le municipalità salentine elaborando una progetto annuale, a valere sul FUS (Fondo Unico per lo Spettacolo), che sarà pubblicato dal MIC (Ministero Cultura), per l'anno 2023. Inoltre, attiverà ogni azione utile perché la Fondazione I.C.O. "Tito Schipa" possa essere rilanciata in funzione di una stretta integrazione con gli obiettivi innanzi descritti. La valorizzazione del Castello di Acaya consentirà di attivare ipotesi di sviluppo territoriale per la programmazione di una riqualificazione culturale più ampia in coerenza con gli obiettivi di rafforzamento della capacità di attrattiva territoriale. Inoltre, con la finalità fondamentale di aprire il Salento al confronto ed allo scambio con gli altri paesi del bacino del Mediterraneo, sarà sostenuta l'attività dell'Istituto Culture Mediterranee e attivate intese con gli attori territoriali del terzo settore per rafforzare la capacità di programmazione e pianificazione nell'ambito di un network territoriale più ampio di attività artistiche, musicali e di spettacolo, così facilitando la sostenibilità di specifiche azioni di sistema e l'attrazione di risorse esogene.

L'enorme disponibilità immobiliare della Provincia di Lecce non potrà e non dovrà continuare ad essere solo fonte di problemi e costi ma trasformarsi nella risorsa maggiormente strategica e dinamica in termini di disponibilità verso le opportunità di sviluppo del territorio salentino. Dovrà essere prioritariamente completata l'opera di costruzione della banca dati dei cespiti patrimoniali di proprietà dell'Ente. Una complessa operazione iniziata e quasi ultimata nella precedente legislatura e che portata a termine permetterà di procedere ad una radicale attività di valorizzazione. Si procederà alla dismissione, anche ricorrendo ad organismi specializzati e privilegiando la vendita, di ogni bene non connesso o funzionale all'attività dell'Ente. In compenso, dovrà continuarsi l'attività di ristrutturazione degli immobili di pregio storico architettonico, sperimentando, successivamente, formule di gestione anche innovative che liberino luoghi meravigliosi dalla loro condizione di staticità. In questo senso, gli accordi "pubblico privato" da portare a termine per l'affidamento di una parte del Convitto Palmieri con l'accademia del "Gambero Rosso" e quello quasi ultimato per la gestione delle officine Knos, dovranno essere da esempio per tutto quanto replicabile, principalmente sotto il profilo dei processi partecipativi attivati, con benefici in termini di sviluppo economico ed occupazionale. A partire dal Circolo Cittadino. Saranno ulteriormente potenziate le intese con gli altri Enti Pubblici e le amministrazioni comunali del Salento per le gestioni dei beni che per loro natura presentano un'attitudine qualificante in tema di servizi. Per il Convitto Palmieri, la Biblioteca Provinciale, il Museo Castromediano, Villa Mellone, il Liceo Musicale Tito Schipa, il Castello di Acaya, Palazzo Comi, Caserma Cimarrusti ed altri contenitori vocati alla fruizione in termini di servizi e opportunità culturali dovranno prevedersi strumenti convenzionali capaci di migliorarne la gestione e determinando creazione di nuove opportunità di lavoro e di coinvolgimento attivo delle realtà associative.

Le politiche giovanili rivestono particolare centralità nell'azione amministrativa della Provincia di Lecce e in attuazione di specifiche azioni territoriali saranno coinvolti gli Istituti scolastici medi superiori e avviate intese con le Province di Brindisi e Taranto per predisporre progettualità a valere sul programma Azione Province Giovani, finanziato dal Dipartimento delle Politiche Giovanili e per il servizio Civile Universale della Presidenza del Consiglio dei Ministri, nonché su altre linee di finanziamento di settore. Sarà portato a compimento il progetto finanziato dal programma "Luoghi Comuni" finanziato dalla Regione Puglia con l'attivazione del Centro Infopoint "Salento d'Amare" con la fase di co-progettazione esecutiva, in collaborazione con Regione Puglia e Arti Puglia, per cui sarà elaborato il Piano di Sostenibilità economico-finanziario per la gestione del Centro. La collaborazione con l'Organizzazione giovanile aggiudicataria per la gestione del Centro, insieme ad altre distinte azioni territoriali, in ambito sociale e culturale, che saranno avviate attraverso intese e partenariati con altre entità territoriali, consentirà la realizzazione di azioni territoriali. Tali interventi saranno sostenuti dall'integrazione tra le varie politiche di riferimento, in modo da poter affrontare criticità e valorizzare punti di forza per l'efficace raggiungimento degli obiettivi di mandato in materia di politiche giovanili.

A ciò si aggiunga anche che nostro compito sarà quello attuare le norme in materia ambientale attribuite dalla legislazione nazionale e regionale all'Ente Provincia, impegnandosi a ridurre sensibilmente i tempi delle autorizzazioni connesse.

I temi della tutela e della sicurezza del territorio e dell'ambiente occupano una parte significativa delle competenze e dell'azione amministrativa della Provincia che si pone come obiettivo primario e qualificante quello di tutelare le risorse e i beni ambientali, anche al fine di migliorare il benessere sociale e rilanciare l'economia. Il fine ultimo è, pertanto, quello di garantire lo "sviluppo sostenibile" attraverso azioni che mirino ad una crescita economica che sia compatibile con un uso sicuro e corretto

del territorio e delle risorse naturali, a protezione e vantaggio delle generazioni presenti e future. Lo sforzo principale dovrà essere indirizzato a trovare il giusto equilibrio tra lo sviluppo e l'incentivazione di iniziative economiche ed imprenditoriali da una parte e limitare il "consumo di suolo" dall'altra, in particolare nelle aree di tutela naturalistica presenti. I predetti obiettivi possono essere raggiunti solo attraverso un corretto esercizio delle competenze in materia ambientali. L'azione programmatica, quindi, sarà orientata a garantire la corretta definizione dei procedimenti valutativi di carattere ambientale di competenza (Valutazione di Impatto Ambientale e di Valutazione di Incidenza ambientale), dei procedimenti autorizzativi (soprattutto in materia di PAUR con riferimento agli impianti di produzione di energia da fonti rinnovabili, nonché alle autorizzazioni in materia di smaltimento e recupero rifiuti) ed alle indispensabili attività di vigilanza e di controllo in materia ambientale. Le predette azioni saranno affiancate e rafforzate da una serie di iniziative che, in continuità con le azioni già avviate nel precedente mandato, anche attraverso la collaborazione con associazioni e/o altri Enti presenti sul territorio, mirano a:

- incrementare la dotazione di superfici boscate e/o a macchia mediterranea del Salento;
- promuovere la biodiversità agro-ecologica.

#### **OBIETTIVO STRATEGICO 4.1**

*Promuovere la fruibilità dei beni del patrimonio culturale, storico ed architettonico di proprietà.*

Promuovere la fruibilità dei beni del patrimonio culturale, storico ed architettonico di proprietà anche attraverso l'organizzazione di eventi.

L'enorme disponibilità immobiliare della Provincia di Lecce, non potrà e non dovrà continuare ad essere solo fonte di problemi e costi ma trasformarsi nella risorsa maggiormente strategica e dinamica in termini di disponibilità verso le opportunità di sviluppo del territorio salentino. Dovrà essere prioritariamente completata l'opera di costruzione della banca dati dei cespiti patrimoniali di proprietà dell'Ente. Una complessa operazione iniziata e quasi ultimata nella precedente legislatura e che portata a termine permetterà di procedere ad una radicale attività di valorizzazione. Si procederà alla dismissione, anche ricorrendo ad organismi specializzati e privilegiando la vendita, di ogni bene non connesso o funzionale all'attività dell'Ente. In compenso, dovrà continuarsi l'attività di ristrutturazione degli immobili di pregio storico architettonico, sperimentando, successivamente, formule di gestione anche innovative che liberino luoghi meravigliosi dalla loro condizione di staticità. In questo senso, gli accordi "pubblico privato" da portare a termine per l'affidamento di una parte del Convitto Palmieri con l'accademia del "Gambero Rosso" e quello quasi ultimato per la gestione delle officine Knos, dovranno essere da esempio per tutto quanto replicabile, principalmente sotto il profilo dei processi partecipativi attivati, con benefici in termini di sviluppo economico ed occupazionale. A partire dal Circolo Cittadino. Saranno ulteriormente potenziate le intese con gli altri Enti Pubblici e le amministrazioni comunali del Salento per le gestioni dei beni che per loro natura presentano un'attitudine qualificante in tema di servizi. Per il Convitto Palmieri, la Biblioteca Provinciale, il Museo Castromediano, Villa Mellone, il Liceo Musicale Tito Schipa, il Castello di Acaya, Palazzo Comi, Caserma Cimarrusti ed altri contenitori vocati alla fruizione in termini di servizi e opportunità culturali dovranno prevedersi strumenti convenzionali capaci di migliorarne la gestione e determinando creazione di nuove opportunità di lavoro e di coinvolgimento attivo delle realtà associative.

**Trasversale su:**

**Missione 1**

**Missione 5**

### **OBIETTIVO STRATEGICO 4.2**

*Rilancio del Marchio d'Area "Salento d'Amare" ed altre iniziative per lo sviluppo del territorio.*

Il rilancio del brand territoriale "Salento d'Amare" riveste un profilo strategico ai fini della valorizzazione culturale della nostra identità territoriale, espressione di valori, credenze e costumi, che ha consentito negli anni di rafforzare la capacità attrattiva ed incrementare i flussi turistici.

A seguito del rilancio della Stagione Lirica di Tradizione per l'anno 2022, la Provincia di Lecce, attraverso specifici progetti, concorrerà al rafforzamento dell'offerta musicale sul territorio salentino rafforzando la centralità dell'Ente nell'area jonico salentina e la cooperazione con le Province e i Comuni capoluogo di Brindisi e di Taranto, coinvolgendo le municipalità salentine elaborando un progetto annuale, a valere sul FUS (Fondo Unico per lo Spettacolo), che sarà pubblicato dal MIC (Ministero Cultura), per l'anno 2023. Inoltre, attiverà ogni azione utile perché la Fondazione I.C.O. "Tito Schipa" possa essere rilanciata in funzione di una stretta integrazione con gli obiettivi innanzi descritti.

Le politiche giovanili rivestono particolare centralità nell'azione amministrativa della Provincia di Lecce e in attuazione di specifiche azioni territoriali saranno coinvolti gli Istituti scolastici medi superiori e avviate intese con le Province di Brindisi e Taranto per predisporre progettualità a valere sul programma Azione Province Giovani, finanziato dal Dipartimento delle Politiche Giovanili e per il servizio Civile Universale della Presidenza del Consiglio dei Ministri, nonché su altre linee di finanziamento di settore. Sarà portato a compimento il progetto finanziato dal programma "Luoghi Comuni" finanziato dalla Regione Puglia con l'attivazione del Centro Infopoint "Salento d'Amare" con la fase di co-progettazione esecutiva, in collaborazione con Regione Puglia e Arti Puglia, per cui sarà elaborato il Piano di Sostenibilità economico-finanziario per la gestione del Centro. La collaborazione con l'Organizzazione giovanile aggiudicataria per la gestione del Centro, insieme ad altre distinte azioni territoriali, in ambito sociale e culturale, che saranno avviate attraverso intese e partenariati con altre entità territoriali, consentirà la realizzazione di azioni territoriali. Tali interventi saranno sostenuti dall'integrazione tra le varie politiche di riferimento, in modo da poter affrontare criticità e valorizzare punti di forza per l'efficace raggiungimento degli obiettivi di mandato in materia di politiche giovanili.

**Trasversale su:**

**Missione 1**

### **OBIETTIVO STRATEGICO 4.3**

*Attuare una politica rivolta alla tutela dell'ambiente, del territorio, delle risorse naturali e delle biodiversità.*

L'azione programmatica, quindi, sarà orientata a garantire la corretta definizione dei procedimenti valutativi di carattere ambientale di competenza (Valutazione di Impatto Ambientale e di Valutazione di

Incidenza ambientale), dei procedimenti autorizzativi (soprattutto in materia di PAUR con riferimento agli impianti di produzione di energia da fonti rinnovabili, nonché alle autorizzazioni in materia di smaltimento e recupero rifiuti) ed alle indispensabili attività di vigilanza e di controllo in materia ambientale. Le predette azioni saranno affiancate e rafforzate da una serie di iniziative che, in continuità con le azioni già avviate nel precedente mandato, anche attraverso la collaborazione con associazioni e/o altri Enti presenti sul territorio, mirano a:

- incrementare la dotazione di superfici boscate e/o a macchia mediterranea del Salento;
- promuovere la biodiversità agro-ecologica.

**Trasversale su:**

**Missione 3**

**Missione 9**

## **AMBITO STRATEGICO N. 5**

### *Pari Opportunità*

**Intraprendere iniziative, atti e fatti che diano piena attuazione agli articoli 3, 37 e 51 della Costituzione italiana**, integrandole con le attività di promozione e controllo dei principi di pari opportunità e non discriminazione per donne e uomini nelle condizioni di lavoro e sviluppo professionale.

La promozione delle pari opportunità sul territorio provinciale è una delle funzioni fondamentali assegnate alle Province con la legge 7.4.2014 n. 56, la cosiddetta Riforma Delrio. In linea con tale disposizione normativa, nei primi quattro anni di mandato, l'Amministrazione ha dato un forte input alle politiche per le pari opportunità, rafforzando gli organismi preposti e attuando iniziative specifiche volte ad affermare, sia all'interno che all'esterno dell'Ente, la diffusione della cultura delle pari opportunità, a favorire la conciliazione vita – lavoro, a contrastare la violenza sulle donne ed ogni forma di discriminazione. Il primo passo è stato quello di garantire stabilità e continuità all'azione amministrativa in quest'ambito, istituendo l'Ufficio Pari opportunità, incardinato all'interno del Servizio Risorse umane e Pari opportunità. Un altro importante passaggio è stata la costituzione del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (Cug), organismo composto da dipendenti e da rappresentanti delle organizzazioni sindacali della Provincia di Lecce. Il Cug, che ha riunito le competenze in precedenza suddivise tra organi diversi, opera al fine di assicurare, nell'ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità di genere, tutela dei lavoratori contro le discriminazioni ed il mobbing e l'assenza di qualunque forma di violenza fisica e psicologica. L'Amministrazione, inoltre, ha assicurato il personale e le risorse finanziarie necessari allo svolgimento delle varie attività dell'Ufficio della Consigliera di parità e della Commissione provinciale per le pari opportunità ed ha adottato e aggiornato annualmente il Piano triennale di azioni positive, strumento di coordinamento e programmazione, introdotto dal Decreto legislativo 198/2006 ("Codice delle pari opportunità tra uomo e donna"), finalizzato anche a valorizzare la professionalità dei dipendenti, favorendone l'aggiornamento e garantendo pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro, il trattamento sul lavoro e nello sviluppo professionale. Facendo leva sulla propria funzione di coordinamento, la Provincia si è impegnata in campagne di sensibilizzazione e informazione sulla violenza di genere, in cui sono state coinvolti i Comuni e le scuole del territorio salentino e ha promosso e sostenuto altre iniziative sul tema delle pari opportunità.

Nel solco già tracciato e in linea con la Strategia Nazionale per promuovere le Pari Opportunità e la Parità di Genere, che prevede, tra l'altro, il coinvolgimento anche delle Province e dei Comuni nell'attuazione delle misure previste, l'Amministrazione provinciale continuerà ad impegnarsi per affermare la cultura della parità di genere. Le direttrici da seguire sono: attuazione delle "azioni positive" previste dal Piano triennale delle Azioni Positive, volte valorizzare la professionalità dei dipendenti, favorendone l'aggiornamento e garantendo pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro, il trattamento sul lavoro e lo sviluppo professionale; valorizzazione del Cug provinciale anche attraverso la promozione di partenariati con i Cug di altri enti, tra cui l'Università del Salento; rafforzamento della collaborazione con la Commissione provinciale per le Pari opportunità e l'Ufficio della Consigliera di parità e, attraverso di esse e in virtù del ruolo di coordinamento di area vasta svolto dall'Ente, potenziamento della rete delle Cpo comunali anche al fine di raggiungere l'obiettivo dell'equilibrio di genere nei processi decisionali e politici.

## **OBIETTIVO STRATEGICO 5.1**

*Promuovere i principi di pari opportunità e non discriminazione per donne e uomini al fine di dare piena attuazione agli artt. 3, 37 e 51 della Costituzione Italiana e all'art. 1, comma 85 della legge n. 56/2014.*

Nel solco già tracciato e in linea con la Strategia Nazionale per promuovere le Pari Opportunità e la Parità di Genere, che prevede, tra l'altro, il coinvolgimento anche delle Province e dei Comuni nell'attuazione delle misure previste, l'Amministrazione provinciale continuerà ad impegnarsi per affermare la cultura della parità di genere.

**Trasversale su:**

**Missione 15**

## **AMBITO STRATEGICO N. 6**

### *Miglioramento organizzativo*

**Dare slancio alle potenzialità intrinseche della Provincia di Lecce** quale ente locale intermedio tra Comuni e Regione Puglia attraverso una organizzazione orientata alla governance strategica del territorio, valorizzando e qualificando le professionalità all'interno dell'ente, rilanciando i rapporti con i cittadini ed i portatori di interesse allo scopo di incrementare la qualità delle prestazioni, garantendo adeguati livelli di efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa.

Obiettivo strategico dell'Amministrazione è la prevenzione delle illegalità nell'azione amministrativa e la diffusione di una cultura improntata sull'etica e sulla trasparenza che l'Ente intende perseguire attraverso un efficace processo di elaborazione, approvazione ed attuazione del PTPCT, secondo quanto indicato dal PNA 2019 per la gestione del rischio corruttivo.

### **OBIETTIVO STRATEGICO 6.1**

*Ottimizzare la gestione delle risorse umane, finanziarie, e patrimoniali.*

Promuovere nuove modalità organizzative di svolgimento della prestazione lavorativa.

**Trasversale su:**

**Missione 1**

**Missione 20**

**Missione 50**

### **OBIETTIVO STRATEGICO 6.2**

*Promuovere il miglioramento dell'organizzazione degli uffici allo scopo di incrementare la qualità dei servizi offerti anche attraverso il coinvolgimento dei cittadini utenti e dei portatori di interesse.*

Consentire l'attivazione di misure e di progetti di lavoro agile attraverso l'utilizzo di strumenti e tecnologie adeguate.

Creare un contesto istituzionale ed organizzativo in grado di favorire il raggiungimento dei seguenti obiettivi (anticorruzione):

1. favorire il corretto svolgimento delle funzioni del RPCT anche mediante servizi di supporto alla gestione del processo di gestione della normativa anticorruzione;
2. favorire l'analisi del contesto interno per l'aggiornamento annuale della mappatura dei processi;
3. adottare la metodologia di valutazione del rischio indicata nel PNA 2019;
4. adottare/aggiornare le misure di prevenzione generali e specifiche previste nel Piano;
5. monitorare l'attuazione del Piano e promuovere servizi di audit.

Creare un contesto istituzionale ed organizzativo in grado di favorire il raggiungimento dei seguenti obiettivi (trasparenza):

1. garantire l'esatto adempimento degli obblighi di pubblicazione e l'aggiornamento delle pubblicazioni;
2. garantire maggiori livelli di trasparenza mediante la pubblicazione di dati ulteriori rispetto a quelli obbligatori;
3. valorizzare il ruolo del Responsabile della Protezione dei dati personali;
4. informatizzare integralmente i flussi informativi per alimentare la pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione trasparente";
5. garantire la corretta attuazione del bilanciamento tra privacy e trasparenza e la tutela dei dati personali nella diffusione dei dati e informazioni anche attraverso il coinvolgimento del Responsabile della Protezione dei dati personali;
6. garantire la regolare tenuta del Registro degli accessi.

**Trasversale su:**

**Missione 1**

**Missione 15**

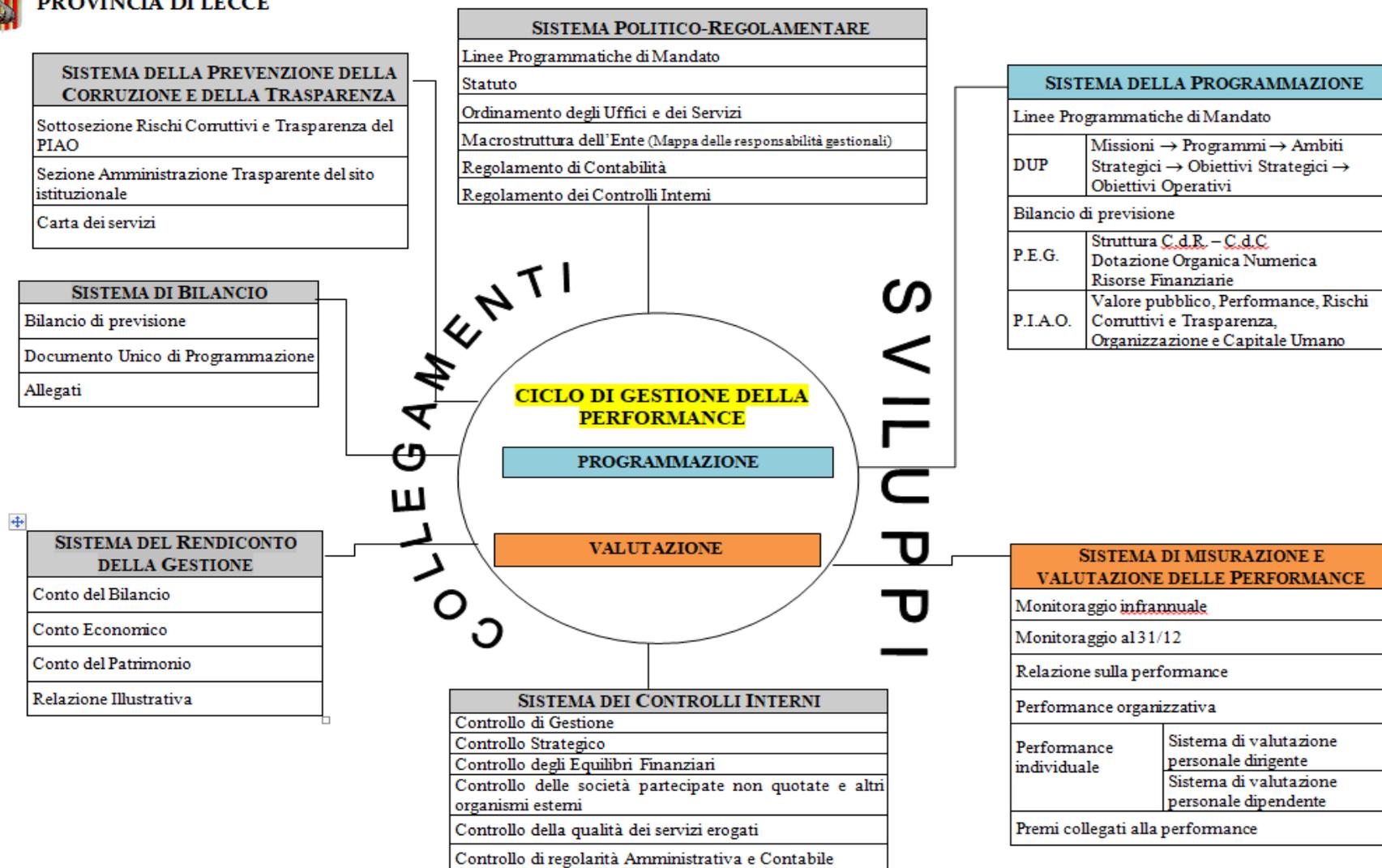
## Sottosezione 2.2 – Performance

### ***Premessa***

Il Ciclo della Performance, come definito dal D.Lgs. 150/2009 e s.m.i., sostanzialmente individua le fasi secondo cui ciascuna Amministrazione Pubblica definisce, misura e valuta la performance conseguita, tanto a livello organizzativo che a livello individuale.

Ritenuto - anche a seguito delle nuove Linee Programmatiche per il mandato 2022-2026 presentate in Consiglio Provinciale in data 30 dicembre 2022 (deliberazione C.P. n. 50/2022) - di dover favorire la concreta partecipazione all'aggiornamento per il triennio 2023-2025 del Piano della performance (ora Piano Integrato di Attività e Organizzazione - PIAO – sezione 2 - “Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione” - sottosezione 2.2 “Performance”) e, tramite la partecipazione pubblica, individuare eventuali nuovi strumenti per il miglioramento della qualità dei servizi erogati, è stato predisposto e pubblicato sul portale istituzionale della Provincia apposito Avviso Pubblico (prot. n. 4632/2023), con il quale sono è stato rivolto un invito a “tutti i soggetti interessati (comuni del territorio provinciale, persone fisiche, giuridiche, associazioni) a trasmettere osservazioni e/o proposte, che l’Ente valuterà in sede di aggiornamento per il triennio 2023-2025 del Piano Integrato di Attività e Organizzazione - PIAO – sezione 2 - “Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione” - sottosezione 2.2 “Performance”).

Le tavole seguenti descrivono graficamente, da un lato, i collegamenti con gli altri sistemi dell’ente locale e, dall’altro, gli sviluppi nelle fasi della programmazione e della misurazione/valutazione (Tavola 1), ed il loro susseguirsi (Tavola 2).

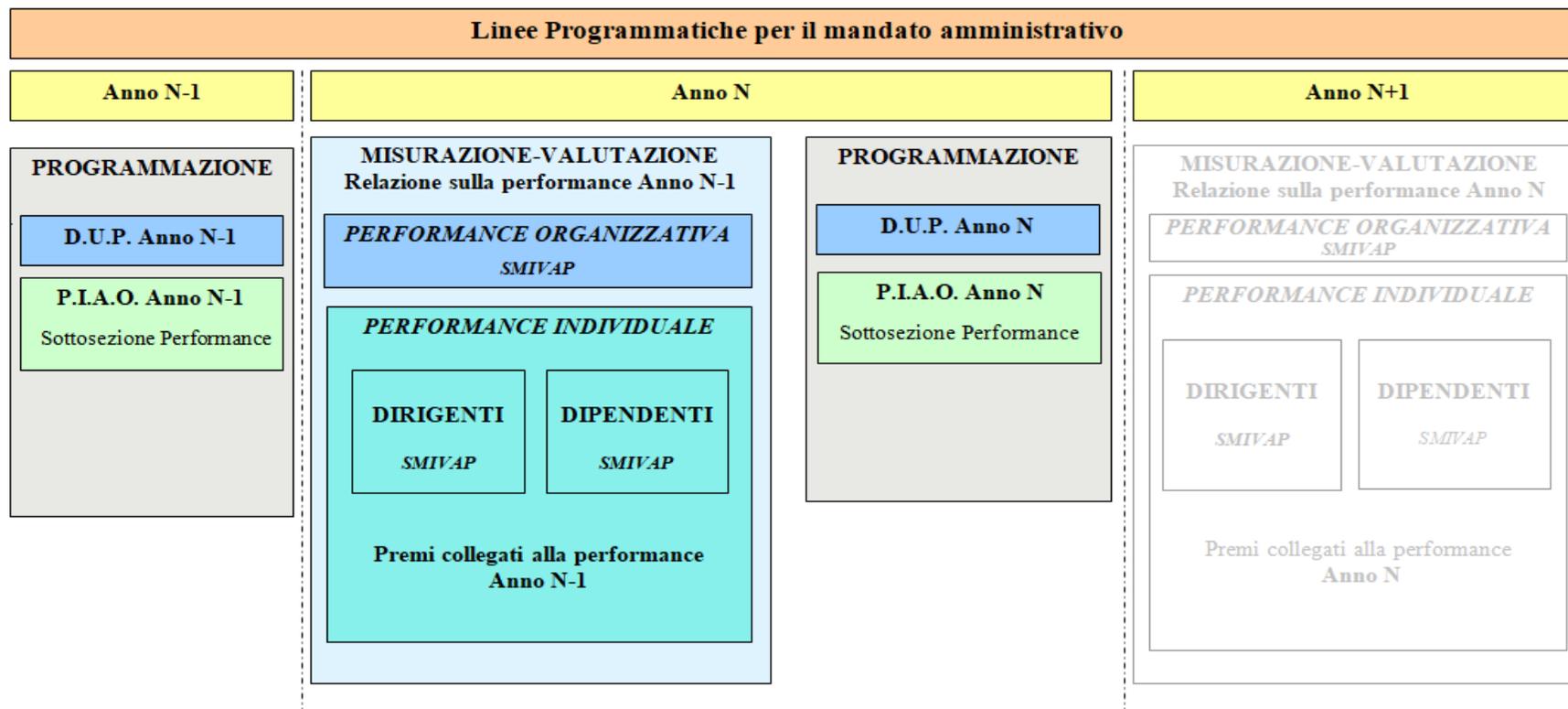




### Ciclo della Performance

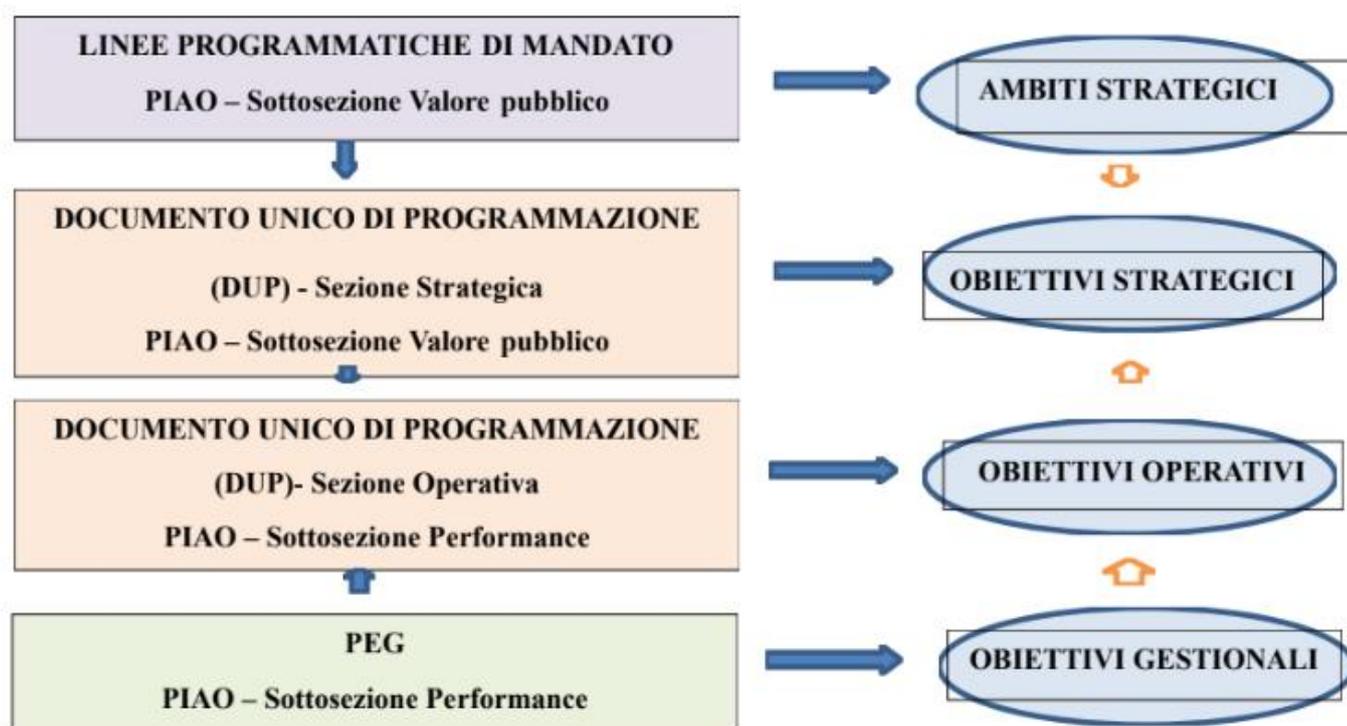
Tavola 2

D. Lgs. 150/09 e ss.mm.ii.



## La fase della programmazione

La programmazione della performance è sviluppata secondo lo schema indicato, che rappresenta la mappa logica dei legami che intercorrono tra la pianificazione strategica, la programmazione operativa e la programmazione gestionale.



- **Linee Programmatiche di mandato:** contengono la programmazione di lungo periodo (quadriennale) in termini di indirizzi generali di governo e al cui interno sono individuati gli Ambiti strategici (le priorità) di intervento;
- **Obiettivi strategici:** sono definiti all'interno degli Ambiti suddetti e descrivono le scelte strategiche dell'Ente sulla base delle linee programmatiche di mandato (programmazione triennale di medio periodo). Gli Ambiti strategici e gli obiettivi strategici sono trasversali sia rispetto alle Missioni/Programmi del DUP, sia rispetto ai Centri di Responsabilità e costituiscono gli obiettivi generali dell'Ente da riportare nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), *Sezione 2 VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE – Sottosezione 2.1 Valore pubblico*.
- **Obiettivi operativi:** sono individuati nell'ambito degli Obiettivi strategici e associati alle Missioni/Programmi del DUP, da un lato, ed ai rispettivi Centri di Costo, dall'altro;
- **Obiettivi gestionali:** sono gli obiettivi individuati all'interno dei Centri di Costo/Centri di Imputazione contabile assegnati ai vari Centri di Responsabilità, così come definiti sulla base della Macrostruttura in vigore (Servizi), a cui viene associato un dirigente secondo gli incarichi conferiti con decreto del Presidente della Provincia.

Tutto ciò segna il passaggio dalla pianificazione strategica alla programmazione gestionale e l'integrazione delle Linee programmatiche con gli strumenti della programmazione dell'Ente.

## ***Il PIAO - Sottosezione Performance***

Con l'adozione del Piano esecutivo di gestione (PEG) e del PIAO - Sottosezione Performance si conclude il ciclo della programmazione.

La Sottosezione 2.2 Performance della Sezione 2 VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE del PIAO è un documento programmatico in cui, in coerenza con le risorse assegnate, sono esplicitati gli obiettivi gestionali, gli indicatori ed i target. Definisce, dunque, gli elementi fondamentali su cui si baserà poi la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance.

L'individuazione degli obiettivi gestionali avviene attraverso un processo di negoziazione che vede coinvolti, per la pianificazione strategica e operativa, l'Organo politico (Presidente della Provincia, Consiglieri delegati) e il Direttore Generale; per la pianificazione gestionale, il Direttore Generale e i Dirigenti dei Servizi. Nell'ambito degli obiettivi gestionali sono individuati obiettivi di rilevanza strategica, secondo la rilevanza che essi assumono rispetto agli impatti desiderati. Una volta esplicitati in termini di azioni, indicatori e risorse umane gli obiettivi gestionali costituiscono la Sottosezione Performance del PIAO ed insieme al PEG - che contiene le risorse finanziarie ulteriormente dettagliate rispetto al Bilancio in Centri di Responsabilità (CdR), Centri di Costo (CC) e Capitoli/Articoli - completano la pianificazione gestionale.

Gli obiettivi gestionali sono individuati all'interno dei Centri di Costo/Centri di Imputazione contabile assegnati, unitamente alle risorse finanziarie del PEG, ai vari Centri di Responsabilità, così come definiti sulla base della Macrostruttura in vigore (Servizi), a cui viene associato un dirigente secondo gli incarichi conferiti con decreto del Presidente della Provincia

A questo livello vengono definite anche le attività ordinarie di tipo ripetitivo. A ciascun obiettivo/attività ordinaria sono associate le risorse umane individuate da ciascun Dirigente di Servizio, a cui sono state assegnate sulla base della Microstruttura.

La Sottosezione Performance del PIAO è funzionale alla misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale.

## ***La Performance organizzativa***

Con la pianificazione strategica viene programmata la performance dell'Ente, inteso come organizzazione nel suo complesso (performance organizzativa dell'Ente).

La misurazione e la valutazione della Performance Organizzativa avviene a livello di Obiettivo Strategico. Per ciascun Obiettivo Strategico sono individuati indicatori riferiti agli obiettivi gestionali, in primis agli obiettivi gestionali di rilevanza strategica.

La Performance Organizzativa dell'Ente si ottiene come media del grado di raggiungimento degli indicatori individuati. Ciò è finalizzato alla verifica:

- dell'efficacia delle politiche e delle scelte contenute negli atti e nei documenti di indirizzo politico-amministrativo (Linee programmatiche di mandato, DUP, PIAO-Valore pubblico);
- dello stato di attuazione dei Programmi attraverso la rilevazione dei risultati conseguiti rispetto agli obiettivi predefiniti, degli aspetti economico-finanziari connessi ai risultati ottenuti, dei tempi di realizzazione rispetto alle previsioni, delle procedure operative attuate.

Gli obiettivi gestionali di rilevanza strategica sono maggiormente collegati alla performance organizzativa dell'Ente e possono consistere in:

- Obiettivi di salute finanziaria;
- Obiettivi di salute organizzativa;
- Obiettivi di qualità dei servizi erogati;
- Obiettivi gestionali di rilevanza strategica specifici di ogni Centro di responsabilità.

### Obiettivi di salute finanziaria (coordinamento Risorse Finanziarie)

- pareggio di bilancio ai fini del conseguimento dei saldi di finanza pubblica;
- equilibri di bilancio;
- riduzione del tempo medio di pagamento;
- modalità di utilizzo delle risorse finanziarie (gestione dei residui attivi e passivi in termini di smaltimento e di incidenza nella formazione di nuovi residui); la valutazione avviene anche attraverso una Variabile specifica della Dimensione Risultati organizzativi nell'ambito della valutazione della performance dei dirigenti.

### Obiettivi di salute organizzativa

- obiettivi in materia di prevenzione della corruzione (coordinamento Segreteria Generale);
- obiettivi in materia di trasparenza e tutela privacy (coordinamento Sistemi Informatici);
- obiettivi di semplificazione e digitalizzazione dei servizi erogati (coordinamento Sistemi Informatici);
- obiettivi di attuazione CCNL e CCDI e Piano triennale del fabbisogno di personale (coordinamento Risorse Umane);
- obiettivi relativi all'attuazione di misure organizzative finalizzate all'attivazione di modalità flessibili di prestazione dell'attività lavorativa (coordinamento Risorse Umane).
- obiettivi per il benessere lavorativo (Sicurezza sui luoghi di lavoro);
- obiettivi di riorganizzazione logistica (coordinamento Patrimonio);
- altri obiettivi (integrazione Linee Programmatiche – D.U.P. - PIAO, definizione Macrostruttura, Microstruttura e conseguente riallineamento Schema CdR/CdC, ecc. – coordinamento Direzione Generale).

### Obiettivi di qualità dei servizi erogati

Favorire il rapporto di collaborazione tra amministrazione pubblica e cittadini/utenti avviando un percorso di valutazione partecipativa dei servizi erogati attraverso:

- Avviso pubblico predisposto e pubblicato sul Sito istituzionale dell'Ente (coordinamento RPCT e Controlli Interni);
- Piano strategico della Provincia di Lecce (coordinamento Governance);
- Mappatura degli stakeholder, definizione obiettivi e/o azioni, target e indicatori (coordinamento Controlli Interni);
- Collegamento con gli obiettivi in materia di digitalizzazione dei processi e dei servizi, accesso ai servizi e fruizione delle informazioni on line, trasparenza e tutela privacy (coordinamento Sistemi Informatici);
- Collegamento con gli obiettivi e/o azioni gestionali, e relativi target e indicatori (coordinamento Controlli Interni);
- Nuova Carta dei Servizi dell'Ente con l'aggiornamento dei servizi erogati (coordinamento Sistemi Informatici e Controlli Interni);
- Qualità percepita: rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari interni ed esterni dei servizi erogati (coordinamento Ufficio Statistica).

In relazione alla valutazione partecipativa dei servizi erogati, anche alla luce della sopravvenuta situazione di emergenza sanitaria, che impone una riorganizzazione sia del lavoro degli uffici, sia delle modalità di relazione con i cittadini/utenti, nell'anno 2020 è stato avviato il percorso con la mappatura degli stakeholder finalizzata alla definizione di un Piano dei servizi erogati e con l'individuazione, in ogni Servizio dell'Ente, di almeno un servizio erogato con definizione delle modalità di partecipazione degli stakeholder sia nella fase di programmazione/progettazione, sia

nella fase della valutazione finale. Nel corso dell'anno 2021 sono stati individuati i servizi sui quali avviare la fase iniziale di sperimentazione dell'intero percorso e nel corso del 2022 saranno poste le basi per la definizione di un modello su misura delle esigenze dell'amministrazione e delle caratteristiche dell'oggetto di valutazione. Nell'anno 2023 sono state avviate procedure di consultazione pubblica e di consultazione degli stakeholder di riferimento, insieme all'approvazione dello schema della nuova Carta dei Servizi della Provincia di Lecce e all'avvio dell'aggiornamento dei servizi erogati funzionalmente alla semplificazione e digitalizzazione degli stessi. Nel corso dell'anno 2024 proseguirà l'attività di aggiornamento dei servizi erogati.

#### Obiettivi gestionali di rilevanza strategica specifici di ogni Centro di responsabilità

Ulteriori obiettivi gestionali di particolare rilevanza ai fini del raggiungimento degli Obiettivi Strategici del D.U.P. individuati per ogni Centro di Responsabilità.

### ***La Performance individuale***

La misurazione della performance individuale è finalizzata alla valutazione di dirigenti, personale titolare di E.Q., personale non dirigente, segretario generale e direttore generale.

La misurazione e valutazione della performance individuale è basata sull'utilizzo di una metodologia 'tarata' sulle caratteristiche della posizione di riferimento. Questa scelta deriva dal fatto che ogni posizione (dirigenti, titolari di P.O. e A.P. e personale non dirigente) ha delle peculiarità non solo in termini di compiti e mansioni, ma anche in termini di KSAO (Knowledge, Skills, Attitudes, Others), ovvero quei requisiti in termini di conoscenze e competenze necessarie per ricoprire al meglio una determinata posizione.

### ***La Relazione sulla Performance***

La misurazione della performance viene esplicitata nella Relazione sulla Performance, a cui è assegnato il compito di rendicontare i risultati realizzati alla fine di ogni anno, in termini assoluti e percentuali, anche attraverso report grafici.

La Relazione sulla Performance viene sottoposta alla validazione del Nucleo di Valutazione, secondo quanto disposto dalla vigente normativa, previa approvazione con provvedimento del

Presidente della Provincia e, successivamente, inviata al Consiglio Provinciale per la presa d'atto. La stessa viene pubblicata sul sito internet dell'Ente nella sezione "Amministrazione Trasparente".

La validazione da parte del Nucleo di Valutazione costituisce presupposto per l'erogazione dei premi di risultato in favore di dipendenti e dirigenti, sulla base della valutazione ottenuta da ciascuno ed effettuata secondo quanto previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance Organizzativa ed Individuale.

### ***La struttura organizzativa della Provincia di Lecce***

Per la struttura organizzativa della Provincia di Lecce si vede l'apposita [Sottosezione 3.1 – Struttura Organizzativa](#)

## ***Dalle linee programmatiche agli obiettivi operativi***

### **AMBITO STRATEGICO N. 1**

Una governance strategica per il territorio: un nuovo protagonismo dell'Ente

### **OBIETTIVO STRATEGICO 1.1**

Coordinare la pianificazione, programmazione e attuazione di politiche di sviluppo locale sovracomunali e creazione di un sistema di sviluppo territoriale subregionale, anche attraverso l'utilizzo di fondi regionali, nazionali e comunitari. Coordinare gli interventi per il PNRR.

#### **OBIETTIVI OPERATIVI**

##### **1.11.3**

##### **Progetti comunitari e nazionali**

**MISSIONE: 1**

**PROGRAMMA: 11**

*Presentazione e realizzazione di progetti comunitari e nazionali per lo sviluppo dell'Ente.*

*Nell'ambito del Servizio Politiche Europee implementeremo la promozione e l'avvio di iniziative finalizzate allo sviluppo economico, sociale e culturale del territorio, anche in partenariato con altri Enti/Soggetti nazionali ed esteri, mettendo a frutto le opportunità comunitarie, nazionali e regionali che meglio rispondono alle esigenze del territorio e delle istituzioni locali. Abbiamo intenzione di investire nel potenziamento del servizio informativo e di supporto tecnico a soggetti pubblici e privati, nonché alla struttura interna alla Provincia, circa le opportunità di finanziamento promosse dagli organismi regionali, nazionali e comunitari. Attraverso il monitoraggio costante delle opportunità offerte dalla Programmazione Europea, dai Bandi e dagli Avvisi Pubblici nazionali e internazionali, continueremo a promuovere progetti di carattere transfrontaliero e transnazionale e di cooperazione europea, al fine di favorire la promozione del territorio e la sua crescita economica e sociale (nei settori del turismo, ambiente, trasporti, innovazione tecnologica ecc.). Presso l'Ufficio è attivo lo "Sportello Tirocini in Accoglienza", relativo ai tirocini formativi e di orientamento promossi da soggetti esterni accreditati nel ruolo di Ente promotore e per i quali la Provincia di Lecce svolge il ruolo di soggetto ospitante e nell'ambito di questa attività verranno rafforzati i rapporti con scuole e università per favorire un reciproco scambio di competenze e opportunità di formazione.*

#### **CENTRI DI COSTO ASSOCIATI**

#### **Centri di Responsabilità**

<u>CC.212</u>	<u>PROGRAMMI DI COOPERAZIONE TERRITORIALE</u>	<u>975</u>
<u>CC.213</u>	<u>PROGRAMMI COMUNITARI E NAZIONALI</u>	<u>975</u>
<u>CC.214A</u>	<u>SERVIZIO POLITICHE EUROPEE MERCATO DEL LAVORO - OBIETTIVO COMUNE</u>	<u>975</u>
<u>CC.217</u>	<u>GESTIONE RESIDUA PATTI TERRITORIALI ED ALTRE INIZIATIVE TERRITORIALI</u>	<u>975</u>

##### **1.2.5**

##### **Coordinamento di attività di interesse sovracomunale**

**MISSIONE: 1**

**PROGRAMMA: 2**

*Definire un progetto complessivo di rilancio del territorio salentino che passi attraverso un piano di investimenti e punti alla innovazione, alla proiezione internazionale e al rafforzamento della capacità istituzionale.*

*Pervenire alla elaborazione e approvazione di un protocollo d'intesa per la governance territoriale finalizzato al coordinamento degli interventi per il PNRR, attraverso la consultazione degli attori dello sviluppo territoriale e la partecipazione a tavoli territoriali provinciali e di settore.*

*La Provincia di Lecce svolgerà un ruolo di regia sul proprio territorio per la costruzione di quadro territoriale di sviluppo sostenibile, in stretta collaborazione con le municipalità e con l'Università del Salento, allo scopo di individuare interventi funzionali al riequilibrio territoriale, in coerenza con le politiche regionali, nazionali ed europee mettendo in relazione le necessità del territorio.*

*Nell'approccio verso un nuovo modello di sviluppo territoriale, in coerenza con la configurazione territoriale policentrica che caratterizza il Salento, saranno definite le prospettive strategiche del divenire dei luoghi salentini, rafforzata la capacità di attrarre nuovi investimenti produttivi e saranno rilanciate azioni di sistema per sostenere la competitività territoriale e la coesione sociale concorrendo al miglioramento della qualità di vita della comunità amministrata.*

<u>CENTRI DI COSTO ASSOCIATI</u>	<u>Centri di Responsabilità</u>
----------------------------------	---------------------------------

<u>CC.219 SERVIZIO GOVERNANCE STRAT. E PROMOZ. TERRIT.- OB. COMUNE</u>	<u>974</u>
------------------------------------------------------------------------	------------

<u>CC.956 PROGRAMMA STRATEGICO DELLA PROVINCIA DI LECCE</u>	<u>974</u>
-------------------------------------------------------------	------------

**1.2.6 Promuovere un'idea di sviluppo a livello di sistema subregionale** **MISSIONE:1**  
**PROGRAMMA: 2**

*Riavvio di una sistematica collaborazione con l'area jonico-salentina, con una proiezione orientata a consolidare una cooperazione istituzionale finalizzata ad una integrata programmazione degli interventi di area vasta sulla base delle attuali dinamiche di sviluppo territoriale.*

*Per il mandato amministrativo 2022-2026, riveste particolare importanza la governance strategica per lo sviluppo del territorio salentino, quale processo di programmazione e pianificazione strategica dell'area Jonico-salentina sostenuta da una visione condivisa con le Province e i Comuni capoluogo di Brindisi e Taranto, e dalla cooperazione con tutti gli attori dello sviluppo territoriale.*

<u>CENTRI DI COSTO ASSOCIATI</u>	<u>Centri di Responsabilità</u>
----------------------------------	---------------------------------

<u>CC.220 SVILUPPO SUB-REGIONALE</u>	<u>974</u>
--------------------------------------	------------

**1.6.6 Stazione Unica Appaltante** **MISSIONE: 1** **PROGRAMMA: 6**

*Promuovere l'esercizio associato della funzione di stazione appaltante*

<u>CENTRI DI COSTO ASSOCIATI</u>	<u>Centri di Responsabilità</u>
----------------------------------	---------------------------------

<u>CC.136 PROCEDURE AGGIUDICAZ. LL.PP. PIANO TRIENN.</u>	<u>963</u>
----------------------------------------------------------	------------

**1.9.1 Assistenza tecnico-amministrativa agli EE.LL.** **MISSIONE: 1** **PROGRAMMA: 9**

*Garantire l'assistenza tecnico amministrativa agli enti locali ricompresi nel territorio dell'ente.*

<u>CENTRI DI COSTO ASSOCIATI:</u>	<u>Centri di Responsabilità</u>
-----------------------------------	---------------------------------

<u>CC.160 SERV. ASS. TECNICA ENTI LOCALI-OB.COM</u>	<u>975</u>
-----------------------------------------------------	------------

<u>CC.161 UFFICIO ASSISTENZA TECNICA ENTI LOCALI</u>	<u>975</u>
------------------------------------------------------	------------

**8.1.1** **Gestione Territoriale**

MISSIONE: 8

PROGRAMMA: 1

*Realizzare e promuovere gli strumenti di pianificazione territoriale che consentano l'uso e la gestione razionale del territorio, la prevenzione e l'eliminazione dei rischi derivanti da fenomeni naturali compresi gli adempimenti in materia di controllo sulle costruzioni sismiche.*

<u>CENTRI DI COSTO ASSOCIATI:</u>	<u>Centri di Responsabilità</u>
<u>CC.677 SERVIZIO GESTIONE TERRITORIALE OBIETT. COM</u>	<u>973</u>
<u>CC.679 UFFICIO COORDINAMENTO TERRITORIALE</u>	<u>973</u>
<u>CC.680 SERVIZIO EDILIZIA SISMICA</u>	<u>973</u>
<u>CC.682 EDILIZIA SISMICA - DIFESA DEL TERRITORIO</u>	<u>973</u>
<u>CC.683 PROGRAMMAZIONE TERRITORIALE</u>	<u>973</u>

## **AMBITO STRATEGICO N. 2**

Viabilità provinciale, più sicurezza e interventi mirati

### **OBIETTIVO STRATEGICO 2.1**

Assicurare ai cittadini una viabilità più efficiente che garantisca di muoversi in maniera agevole e in condizioni di maggior sicurezza.

#### **OBIETTIVI OPERATIVI**

##### **1.6.2 Strade ed Espropri**

MISSIONE: 1

PROGRAMMA: 6

*Programmare e coordinare l'attuazione degli interventi rivolti alla realizzazione delle opere pubbliche inserite nel Programma triennale dei LL.PP.: Viabilità., comprese le opere finanziate con fondi rivenienti dal PNRR.*

<u>CENTRI DI COSTO ASSOCIATI:</u>	<u>Centri di Responsabilità</u>
-----------------------------------	---------------------------------

<u>CC.131 UFFICIO PROGE.NE E DD.LL. VIABILITÀ</u>	<u>962</u>
---------------------------------------------------	------------

<u>CC.137 UFFICIO SVILUPPO ED ESPROPRIAZIONI</u>	<u>962</u>
--------------------------------------------------	------------

##### **10.5.2 Strade**

MISSIONE: 10

PROGRAMMA: 5

*Garantire le condizioni di percorribilità e sicurezza della rete stradale attraverso la realizzazione di opere e lavori stradali inclusi nel programma triennale dei lavori pubblici, escluse le opere finanziate con fondi rivenienti dal PNRR.. In particolare garantire gli interventi di manutenzione sia ordinaria che straordinaria, privilegiando i tronchi stradali a maggior traffico e con maggiore ricorrenza incidentale. Proseguire nella politica di freno degli abusi riguardanti accessi e la pubblicità lungo le SS.PP..*

<u>CENTRI DI COSTO ASSOCIATI:</u>	<u>Centri di Responsabilità</u>
-----------------------------------	---------------------------------

<u>CC.661 SERVIZIO STRADE - OBIETTIVO COMUNE</u>	<u>962</u>
--------------------------------------------------	------------

<u>CC.662 GESTIONE TECNICO LL.PP. STRADE PROV.LI</u>	<u>962</u>
------------------------------------------------------	------------

<u>CC.663 UFFICIO MANUTENZIONE VIABILITÀ</u>	<u>962</u>
----------------------------------------------	------------

<u>CC.664 SERVIZIO STRADE MONITORAGGIO OO.PP.</u>	<u>962</u>
---------------------------------------------------	------------

### **OBIETTIVO STRATEGICO 2.2**

Ottimizzare i servizi trasporto in ambito provinciale attraverso un Piano per la mobilità che disincentivi l'utilizzo dei mezzi propri.

#### **OBIETTIVI OPERATIVI**

##### **10.2.1 Trasporto pubblico locale**

MISSIONE: 10

PROGRAMMA: 2

Potenziamento delle attività di controllo e gestione di tutte le problematiche tecniche ed amministrative del trasporto pubblico locale. Assicurare i collegamenti estivi dei centri a maggiore vocazione turistica.

Creare le condizioni per l'aumento dei flussi turistici nel Salento(Salento in bus).

<u>CENTRI DI COSTO ASSOCIATI:</u>	<u>Centri di Responsabilità</u>
<u>CC.635 SERVIZIO TRASPORTI E MOBILITA' OB.COMUNE</u>	<u>971</u>
<u>CC.644 TRASPORTO PUBBLICO LOCALE</u>	<u>971</u>
<u>CC.645 PIANIFICAZIONE DEI TRASPORTI</u>	<u>971</u>

**10.4.1 Attività connesse ad altre modalità di trasporto** **MISSIONE: 10** **PROGRAMMA: 4**

Gestione delle competenze in materia di agenzie di consulenza, autoscuole, scuole nautiche, centri di revisione e tenuta degli albi provinciali degli autotrasportatori.

<u>CENTRI DI COSTO ASSOCIATI:</u>	<u>Centri di Responsabilità</u>
<u>CC.640 INFRASTRUTTURE PORTUALI E AEREOPORTUALI</u>	<u>971</u>
<u>CC.641 MOBILITÀ, AUTOSCUOLE, AGENZIE DI CONSULENZ</u>	<u>971</u>
<u>CC.646 ALBO TRASPORTATORI C/TERZI E C/PROPRIO</u>	<u>971</u>

## **OBIETTIVO STRATEGICO 2.3**

Aumentare il livello di sicurezza sulle strade provinciali.

### **OBIETTIVI OPERATIVI**

**10.5.1 Trasporti e sicurezza stradale** **MISSIONE: 10** **PROGRAMMA: 5**

Garantire i livelli di sicurezza del trasporto e della circolazione stradale attraverso forme di collaborazione tra polizia provinciale e polizie locali.

<u>CENTRI DI COSTO ASSOCIATI:</u>	<u>Centri di Responsabilità</u>
<u>CC.647 PIANO DI SICUREZZA STRADALE</u>	<u>971</u>

**3.1.2 Polizia Provinciale - Sicurezza sulle strade provinciali** **MISSIONE: 3** **PROGRAMMA: 1**

Ridurre l'incidentalità delle arterie stradali a rischio.

<u>CENTRI DI COSTO ASSOCIATI:</u>	<u>Centri di Responsabilità</u>
<u>CC.763 UFFICIO CORPO DI POLIZIA PROVINCIALE</u>	<u>954</u>

## **OBIETTIVO STRATEGICO 2.4**

Assicurare ai cittadini una viabilità più efficiente che garantisca di muoversi in maniera agevole e in condizioni di maggior sicurezza attraverso l'utilizzo di risorse rivenienti dal PNRR.

**OBIETTIVI OPERATIVI**

**10.5.3 – Strade – Risorse PNRR**

MISSIONE 10

PROGRAMMA 5

*Garantire le condizioni di percorribilità e sicurezza della rete stradale attraverso la realizzazione di opere e lavori stradali inclusi nel programma triennale dei lavori pubblici finanziati con fondi rivenienti dal PNRR*

CENTRI DI COSTO ASSOCIATI

Centri di Responsabilità

CC. 663 UFFICIO MANUTENZIONE VIABILITA' (solo capitoli PNRR)

972

### **AMBITO STRATEGICO N. 3**

Istruzione e politiche sociali: i patrimoni più grandi

#### **OBIETTIVO STRATEGICO 3.1**

Salvaguardia e riqualificazione del patrimonio scolastico

##### **OBIETTIVI OPERATIVI**

##### **1.6.4 Edilizia scolastica – Progettazione**

MISSIONE: 1

PROGRAMMA: 6

*Programmare e coordinare l'attuazione degli interventi rivolti alla realizzazione delle opere pubbliche inserite nel Programma triennale dei LL.PP.: Edilizia scolastica.*

CENTRI DI COSTO ASSOCIATI: Centri di Responsabilità

CC.133 UFFICIO PROGETTAZIONE E DD.LL. EDILIZIA 961

##### **4.2.2 Edilizia scolastica – realizzazione dei LL.PP. previsti**

##### **nel Programma triennale**

MISSIONE: 4

PROGRAMMA: 2

*Gestione degli interventi di edilizia scolastica previsti nel programma triennale dei LL.PP. Completamento, ampliamento, ristrutturazione, abbattimento barriere architettoniche, adeguamento alle norme di sicurezza, manutenzione ordinaria e straordinaria. Migliorare la fruibilità degli immobili adibiti a sedi di istituti di istruzione secondaria superiore con la realizzazione del Programma di messa in sicurezza degli edifici scolastici escluse le opere finanziate con risorse rivenienti dal PNRR.*

CENTRI DI COSTO ASSOCIATI: Centri di Responsabilità

CC.251 SERVIZIO SCUOLE DI ISTRUZIONE SECONDARIA SUPERIORE 961

CC.252 UFFICIO MANUTENZIONE EDIFICI SCOLASTICI 961

#### **OBIETTIVO STRATEGICO 3.2**

Ottimizzare la programmazione della rete scolastica anche promuovendo nuovi indirizzi scolastici in linea con le esigenze di crescita e sviluppo del territorio

##### **OBIETTIVI OPERATIVI**

##### **4.2.1 Politiche Educative**

MISSIONE: 4

PROGRAMMA: 2

*Assicurare il corretto funzionamento degli istituti di istruzione secondaria superiore attraverso la gestione e la programmazione della Rete scolastica.*

CENTRI DI COSTO ASSOCIATI: Centri di Responsabilità

CC.254 LOCALI DI TERZI PER USO SCOLASTICO 961

CC.256 FUNZIONAMENTO SCUOLE ISTR. SECOND.SUPER 961

CC.431 FUNZIONAMENTO DELL'UFFICIO INTERREG. SCOL 961

**OBIETTIVO STRATEGICO 3.3**

Migliorare le condizioni di vita degli alunni diversamente abili garantendo l'erogazione delle prestazioni sociali relativamente al trasporto scolastico assistito e l'assistenza specialistica per l'integrazione scolastica

**OBIETTIVI OPERATIVI****12.2.1 Videolesi ed audiolesi**

MISSIONE: 12

PROGRAMMA: 2

*Favorire e supportare l'integrazione sociale dei soggetti videolesi ed audiolesi. (Attività concordata con la Regione Puglia attraverso la sottoscrizione di accordi di dettaglio).*

CENTRI DI COSTO ASSOCIATI:Centri di ResponsabilitàCC.841 CIECHI E SORDOMUTI974**12.7.1 Programmazione di interventi in ambito sociale**

MISSIONE: 12

PROGRAMMA: 7

*Garantire il supporto economico ed organizzativo alle famiglie con studenti disabili per il trasporto scolastico e l'assistenza specialistica per l'integrazione scolastica. (Attività concordata con la Regione Puglia attraverso la sottoscrizione di accordi di dettaglio).*

CENTRI DI COSTO ASSOCIATI:Centri di ResponsabilitàCC.821 UFFICIO SANITÀ E PROGETTI SPECIALI974CC.824 SERVIZIO WELFARE E BENESSERE SOCIALE974**OBIETTIVO STRATEGICO 3.4**

Salvaguardia e riqualificazione del patrimonio scolastico attraverso l'utilizzo ottimale delle risorse rivenienti dal PNRR."

**OBIETTIVI OPERATIVI****4.2.3 – Edilizia scolastica-realizzazione dei LL.PP. Previsti nel Programma triennale finanziati con risorse PNRR**

MISSIONE 4

PROGRAMMA 2

*Realizzazione degli interventi di edilizia scolastica previsti nel programma triennale dei lavori pubblici al fine di migliorare la fruibilità degli immobili adibiti a sedi di istruzione secondaria superiore finanziati con fondi rivenienti dal PNRR*

CENTRI DI COSTO ASSOCIATICentri di ResponsabilitàCC. 252 UFFICIO MANUTENZIONE EDIFICI SCOLASTICI (capitoli PNRR)961

## **AMBITO STRATEGICO N. 4**

Cultura e natura: volani di crescita turistica e di sviluppo del territorio

### **OBIETTIVO STRATEGICO 4.1**

Promuovere la fruibilità dei beni del patrimonio culturale, storico ed architettonico di proprietà.

#### **OBIETTIVI OPERATIVI**

##### **1.6.5 Beni culturali ed Edilizia patrimoniale**

MISSIONE: 1

PROGRAMMA: 6

*Programmare e coordinare l'attuazione degli interventi rivolti alla realizzazione delle opere pubbliche inserite nel Programma triennale dei LL.PP.: Beni culturali ed Edilizia patrimoniale.*

*Dovrà essere prioritariamente completata l'opera di costruzione della banca dati dei cespiti patrimoniali di proprietà dell'Ente. Una complessa operazione iniziata e quasi ultimata nella precedente legislatura e che portata a termine permetterà di procedere ad una radicale attività di valorizzazione. Si procederà alla dismissione, anche ricorrendo ad organismi specializzati e privilegiando la vendita, di ogni bene non connesso o funzionale all'attività dell'Ente. In compenso, dovrà continuarsi l'attività di ristrutturazione degli immobili di pregio storico architettonico, sperimentando, successivamente, formule di gestione anche innovative che liberino luoghi meravigliosi dalla loro condizione di staticità. In questo senso, gli accordi "pubblico privato" da portare a termine (gestione delle officine Knos) dovranno essere da esempio per tutto quanto replicabile, principalmente sotto il profilo dei processi partecipativi attivati, con benefici in termini di sviluppo economico ed occupazionale. A partire dal Circolo Cittadino. Saranno ulteriormente potenziate le intese con gli altri Enti Pubblici e le amministrazioni comunali del Salento per le gestioni dei beni che per loro natura presentano un'attitudine qualificante in tema di servizi. Per il Convitto Palmieri, la Biblioteca Provinciale, il Museo Castromediano, Villa Mellone, il Liceo Musicale Tito Schipa, il Castello di Acaya, Palazzo Comi, Caserma Cimarrusti ed altri contenitori vocati alla fruizione in termini di servizi e opportunità culturali dovranno prevedersi strumenti convenzionali capaci di migliorarne la gestione e determinando creazione di nuove opportunità di lavoro e di coinvolgimento attivo delle realtà associative.*

CENTRI DI COSTO ASSOCIATI: Centri di Responsabilità

CC.099 SERVIZIO PATRIMONIO - OBIETTIVO COMUNE 961

CC.111 GESTIONE DEL PATRIMONIO DISPONIBILE 961

##### **5.2.1 Polo Biblio-Museale provinciale**

MISSIONE: 5

PROGRAMMA: 2

*Valorizzazione delle biblioteche, musei e pinacoteche della Provincia di Lecce e dei beni culturali ivi contenuti.*

*(Attuazione della convenzione tra Regione Puglia e Provincia di Lecce ai sensi dell'art. 6 L.R. n. 9/2016).*

*Proseguirà l'attività di ristrutturazione degli immobili di pregio storico architettonico, sperimentando, successivamente, formule di gestione anche innovative che liberino luoghi meravigliosi dalla loro condizione di staticità. In questo senso, gli accordi "pubblico privato" da portare a termine per l'affidamento di una parte del Convitto Palmieri con l'accademia del "Gambero Rosso"*

**OBIETTIVO STRATEGICO 4.2**

Rilancio del Marchio d'Area "Salento d'Amare" ed altre iniziative per lo sviluppo del territorio

**OBIETTIVI OPERATIVI****1.11.4 Azioni per lo sviluppo del territorio**

MISSIONE: 1

PROGRAMMA: 11

Attuazione di iniziative specifiche rivolte al rilancio del territorio.

Saranno coinvolti gli Istituti scolastici medi superiori e avviate intese con le Province di Brindisi e Taranto per predisporre progettualità a valere sul programma Azione Province Giovani, finanziato dal Dipartimento delle Politiche Giovanili e per il servizio Civile Universale della Presidenza del Consiglio dei Ministri, nonché su altre linee di finanziamento di settore. Sarà portato a compimento il progetto finanziato dal programma "Luoghi Comuni" finanziato dalla Regione Puglia con l'attivazione del Centro Infopoint "Salento d'Amare" con la fase di co-progettazione esecutiva, in collaborazione con Regione Puglia e Arti Puglia, per cui sarà elaborato il Piano di Sostenibilità economico-finanziario per la gestione del Centro. La collaborazione con l'Organizzazione giovanile aggiudicataria per la gestione del Centro, insieme ad altre distinte azioni territoriali, in ambito sociale e culturale, che saranno avviate attraverso intese e partenariati con altre entità territoriali, consentirà la realizzazione di azioni territoriali. Tali interventi saranno sostenuti dall'integrazione tra le varie politiche di riferimento, in modo da poter affrontare criticità e valorizzare punti di forza per l'efficace raggiungimento degli obiettivi di mandato in materia di politiche giovanili.

A seguito del rilancio della Stagione Lirica di Tradizione per l'anno 2022, la Provincia di Lecce, attraverso specifici progetti, concorrerà al rafforzamento dell'offerta musicale sul territorio salentino rafforzando la centralità dell'Ente nell'area jonico salentina e la cooperazione con le Province e i Comuni capoluogo di Brindisi e di Taranto, coinvolgendo le municipalità salentine elaborando una progetto annuale, a valere sul FUS (Fondo Unico per lo Spettacolo), che sarà pubblicato dal MIC (Ministero Cultura), per l'anno 2023. Inoltre, attiverà ogni azione utile perché la Fondazione I.C.O. "Tito Schipa" possa essere rilanciata in funzione di una stretta integrazione con gli obiettivi innanzi descritti.

CENTRI DI COSTO ASSOCIATI:

Centri di Responsabilità

CC.218 SVILUPPO DEL TERRITORIO

975

CC.216 PROMOZIONE TERRITORIALE

974

CC.221 COOPERAZIONE INTERISTITUZIONALE

974

CC.222 AZIONI PER LE FASCE GIOVANILI

974

CC.223 PROMOZIONE DEL TEATRO DI TRADIZIONE

974

**1.5.2 Promuovere e rilanciare il Marchio d'Area "Salento d'amare"** MISSIONE: 1

PROGRAMMA: 5

Promuovere il Marchio d'Area "Salento d'amare" al fine di rafforzare le produzioni di beni e servizi tipici del territorio ampliandone le potenzialità.

*Il rilancio del brand territoriale "Salento d'Amare" riveste un profilo strategico ai fini della valorizzazione culturale della nostra identità territoriale, espressione di valori, credenze e costumi, che ha consentito negli anni di rafforzare la capacità attrattiva ed incrementare i flussi turistici.*

CENTRI DI COSTO ASSOCIATI: Centri di Responsabilità

CC.215 MARCHIO D'AREA SALENTO D'AMARE - PROGETTO DI RILANCIO 974

### **OBIETTIVO STRATEGICO 4.3**

Attuare una politica rivolta alla tutela dell'ambiente, del territorio, delle risorse naturali e delle biodiversità

#### **OBIETTIVI OPERATIVI**

##### **3.1.1 Polizia Provinciale - Controlli ambientali** **MISSIONE: 3** **PROGRAMMA: 1**

*Garantire i controlli rivolti alla salvaguardia del patrimonio ambientale, naturalistico, ittico e faunistico attraverso la prevenzione delle attività criminose e la repressione dei reati. Contrastare il fenomeno dell'abbandono incontrollato di rifiuti potenziando il controllo sulle SS.PP.*

CENTRI DI COSTO ASSOCIATI: Centri di Responsabilità

CC.761 CORPO DI POLIZIA PROVINCIALE-OBIETT.COMUNE 954

CC.763 UFFICIO CORPO DI POLIZIA PROVINCIALE 954

##### **9.1.1 Difesa del suolo** **MISSIONE: 9** **PROGRAMMA: 1**

*Gestione delle competenze in materia di approvvigionamento idrico e di valutazione di impatto ambientale ed AIA. Completamento aggiornamento del Sistema Informativo Territoriale.*

*(Funzioni delegate dalla Regione Puglia con precedenti leggi - L.R. n.36/2008 e decreti Presidente Giunta Regionale nn. 177 e 178 del 2010, L.R. n.30/1986, L.R. n.17/2000 e L.R. n.11/2001 in materia ambientale e confermate nella legislazione regionale di riordino) (art. 11 L.R. n.9/2016).*

CENTRI DI COSTO ASSOCIATI: Centri di Responsabilità

CC.685 UFFICIO CARTOGRAFICO 973

CC.698 COMPETENZE EX GENIO CIVILE - APPROV.IDR. 972

CC.711 VERIFICA MONITOR. SITI POTENZI. INQUINATI 972

##### **9.2.1 Risorse Ambientali** **MISSIONE: 9** **PROGRAMMA: 2**

*Una moderna politica ambientale si pone come principale obiettivo lo sviluppo sostenibile, al fine di sottrarre il territorio a fenomeni di degrado ambientale e di inquinamento. Migliorare la qualità dell'ambiente. Gestione del contenzioso amministrativo-ambientale.*

CENTRI DI COSTO ASSOCIATI: Centri di Responsabilità

CC.706 SERVIZIO TUTELA E VALOR. AMBIENTE-OB.COM. 972

CC.720 PIANO DI ATTUAZIONE PROV.LE PER L'AMBIENTE 972

**9.3.1 Rifiuti, Scarichi ed Emissioni**

MISSIONE: 9

PROGRAMMA: 3

Esercizio delle competenze finalizzate al corretto svolgimento delle attività di gestione dei rifiuti solidi urbani.

(Funzioni delegate dalla Regione Puglia con precedenti leggi - L.R. n.36/2008 e decreti Presidente Giunta Regionale nn. 177 e 178 del 2010, L.R. n.30/1986, L.R. n.17/2000 e L.R. n.11/2001 in materia ambientale – e confermate nella legislazione regionale di riordino (art. 11 L.R. n.9/2016).

CENTRI DI COSTO ASSOCIATI: Centri di Responsabilità

CC.721 DELEGA REG. FUNZIONI RELATIVE SMALTIMENTO 972

CC.733 ORGANIZ. SMALTIMENTO RIFIUTI A LIVELLO PRO 972

**1.5.1 Tutela delle risorse naturali**

MISSIONE: 9

PROGRAMMA: 5

Sistema delle aree naturali protette che ricadono nel territorio provinciale. Attività in materia di parchi naturali, protezione naturalistica e forestazione.

CENTRI DI COSTO ASSOCIATI: Centri di Responsabilità

CC.785 PARCHI NATURALI PROTEZIONE NATURALISTICA 972

**9.8.1 Riduzione delle emissioni**

MISSIONE: 9

PROGRAMMA: 8

Attività finalizzate alla riduzione dell'inquinamento attraverso sistemi di monitoraggio della qualità dell'aria e attraverso i controlli degli impianti termici privati. Riduzione dei tempi dei procedimenti autorizzativi in materia ambientale.

(Funzioni delegate dalla Regione Puglia con precedenti leggi - L.R. n.36/2008 e decreti Presidente Giunta Regionale nn. 177 e 178 del 2010, L.R. n.30/1986, L.R. n.17/2000 e L.R. n.11/2001 in materia ambientale e confermate nella legislazione regionale di riordino) (art. 11 L.R. n.9/2016).

CENTRI DI COSTO ASSOCIATI: Centri di Responsabilità

CC.745 UFFICIO RIFIUTI, SCARICHI ED EMISSIONI 972

CC.753 UFFICIO RILEVAMENTO E CONTROLLO EMISSIONI 972

CC.795 CONTROLLO DEGLI IMPIANTI TERMICI 972

## **AMBITO STRATEGICO N. 5**

### **Pari Opportunità**

Intraprendere iniziative, atti e fatti che diano piena attuazione agli articoli 3, 37 e 51 della Costituzione italiana, integrandole con le attività di promozione e controllo dei principi di pari opportunità e non discriminazione per donne e uomini nelle condizioni di lavoro e sviluppo professionale.

### **OBIETTIVO STRATEGICO 5.1**

Promuovere i principi di pari opportunità e non discriminazione per donne e uomini al fine di dare piena attuazione agli artt. 3, 37 e 51 della Costituzione Italiana e all'art. 1, comma 85 della legge n. 56/2014.

Nel solco già tracciato e in linea con la Strategia Nazionale per promuovere le Pari Opportunità e la Parità di Genere, che prevede, tra l'altro, il coinvolgimento anche delle Province e dei Comuni nell'attuazione delle misure previste, l'Amministrazione provinciale continuerà ad impegnarsi per affermare la cultura della parità di genere.

### **OBIETTIVI OPERATIVI**

#### **15.3.1 Pari Opportunità**

MISSIONE: 15

PROGRAMMA: 3

*Ridurre i notevoli differenziali di genere nell'accesso, nella permanenza e nel rientro delle donne nel mercato del lavoro.*

*Le direttrici da seguire sono: attuazione delle "azioni positive" previste dal Piano triennale delle Azioni Positive, volte valorizzare la professionalità dei dipendenti, favorendone l'aggiornamento e garantendo pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro, il trattamento sul lavoro e lo sviluppo professionale; valorizzazione del Cug provinciale anche attraverso la promozione di partenariati con i Cug di altri enti, tra cui l'Università del Salento; rafforzamento della collaborazione con la Commissione provinciale per le Pari opportunità e l'Ufficio della Consigliera di parità e, attraverso di esse e in virtù del ruolo di coordinamento di area vasta svolto dall'Ente, potenziamento della rete delle Cpo comunali anche al fine di raggiungere l'obiettivo dell'equilibrio di genere nei processi decisionali e politici.*

CENTRI DI COSTO ASSOCIATI: Centri di Responsabilità

CC.189 PARI OPPORTUNITÀ 981

CC.963 UFFICIO CONSIGLIERA DI PARITÀ 981

## **AMBITO STRATEGICO N. 6**

### **Miglioramento organizzativo**

Dare slancio alle potenzialità intrinseche della Provincia di Lecce quale ente locale intermedio tra Comuni e Regione Puglia attraverso una organizzazione orientata alla governance strategica del territorio, valorizzando e qualificando le professionalità all'interno dell'ente, rilanciando i rapporti con i cittadini ed i portatori di interesse allo scopo di incrementare la qualità delle prestazioni, garantendo adeguati livelli di efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa.

Obiettivo strategico dell'Amministrazione è la prevenzione delle illegalità nell'azione amministrativa e la diffusione di una cultura improntata sull'etica e sulla trasparenza che l'Ente intende perseguire attraverso un efficace processo di elaborazione, approvazione ed attuazione della Sottosezione Rischi Corruttivi e Trasparenza del PIAO, secondo quanto indicato dal PNA 2019 per la gestione del rischio corruttivo.

### **OBIETTIVO STRATEGICO 6.1**

Ottimizzare la gestione delle risorse umane, finanziarie, e patrimoniali.

Promuovere nuove modalità organizzative di svolgimento della prestazione lavorativa.

#### **OBIETTIVI OPERATIVI**

##### **1.10.1 Organizzazione e personale**

MISSIONE: 1

PROGRAMMA: 10

*Consentire il miglioramento della qualità della prestazione lavorativa del personale dipendente.*

*CENTRI DI COSTO ASSOCIATI: \_\_\_\_\_ Centri di Responsabilità*

*CC.039 AGGIORNAMENTO E FORMAZIONE DEL PERSONALE 981*

*CC.043 ONERI PER IL PERSONALE NON ATTR. A SPECIFICI SERVIZI 981*

*CC.045 FONDO PER IL TRATTAMENTO ACCESSORIO 981*

##### **1.2.2 Sviluppo e gestione delle politiche del personale**

MISSIONE: 1

PROGRAMMA: 2

*Attuazione degli istituti della contrattazione collettiva nazionale e decentrata. Piano del fabbisogno del personale.*

*Attuazione di misure organizzative finalizzate all'attivazione di modalità flessibili di prestazione dell'attività lavorativa.*

*CENTRI DI COSTO ASSOCIATI: \_\_\_\_\_ Centri di Responsabilità*

*CC.032 GESTIONE GIURIDICA DEL PERSONALE 981*

*CC.036 GESTIONE ECONOMICA DEL PERSONALE 981*

<u>CC.038 SERVIZIO PERSONALE, ORGANIZZAZIONE, CONTR</u>	<u>981</u>
<u>CC.051 UFFICIO DEL DIRETTORE GENERALE</u>	<u>951</u>
<u>CC.052 SEGRETERIA DEL DIRETTORE GENERALE</u>	<u>951</u>

**1.3.1 Servizi finanziari e Organismi partecipati** **MISSIONE: 1** **PROGRAMMA: 3**

Assicurare il raggiungimento degli obiettivi di natura finanziaria dell'Ente connessi al contenimento delle spese di funzionamento e al pareggio di bilancio al fine del conseguimento dei saldi di finanza pubblica. Gestione riequilibrio finanziario. Prosecuzione dei processi di ristrutturazione organizzativa e funzionale delle società ed organismi partecipati al fine di innalzare il livello di qualità delle prestazioni, qualificare la spesa e ridurre gli oneri finanziari a carico del bilancio provinciale, garantendo adeguati livelli di efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa.

CENTRI DI COSTO ASSOCIATI: Centri di Responsabilità

<u>CC.059 SERVIZI FINANZIARI - OBIETTIVO COMUNE</u>	<u>982</u>
<u>CC.061 UFFICIO BILANCIO E RENDICONTO</u>	<u>982</u>
<u>CC.063 UFFICIO CONTABILITÀ GENERALE</u>	<u>982</u>
<u>CC.064 OBIETTIVI DI FINANZA PUBBLICA</u>	<u>982</u>
<u>CC.071 ECONOMATO</u>	<u>982</u>
<u>CC.104 INVENTARIAZIONE BENI MOBILI</u>	<u>982</u>
<u>CC.185 APPROVVIG. E FORNITURE DI INTER.COMUNE</u>	<u>982</u>
<u>CC.192 PARTECIPATE</u>	<u>982</u>
<u>CC.207 CONTENIMENTO COSTI TELEFONICI</u>	<u>982</u>
<u>CC.208 COMUNICAZIONE TELEFONICA</u>	<u>983</u>
<u>CC.210 GESTIONE PAGAMENTO UTENZE</u>	<u>982</u>

**1.4.1 Servizi finanziari** **MISSIONE: 1** **PROGRAMMA: 4**

Assicurare il recupero di entrate tributarie (T.E.F.A. anni precedenti dai Comuni).

CENTRI DI COSTO ASSOCIATI: Centri di Responsabilità

<u>CC.091 UFFICIO ENTRATE TRIBUTARIE E SERVIZI FISC.</u>	<u>982</u>
----------------------------------------------------------	------------

**1.5.1 Gestione e valorizzazione del Patrimonio** **MISSIONE: 1** **PROGRAMMA: 5**

Gestione delle procedure di valorizzazione e alienazione del patrimonio immobiliare dell'ente.

CENTRI DI COSTO ASSOCIATI: Centri di Responsabilità

<u>CC.101 UFFICIO GESTIONE BENI DEMANIALI E PATRIMON.</u>	<u>961</u>
<u>CC.102 RIORGANIZZAZIONE LOGISTICA</u>	<u>961</u>

**1.6.1 Gestione del patrimonio adibito a sedi provinciali** **MISSIONE: 1** **PROGRAMMA: 6**

Contribuire all'attuazione del Piano triennale di contenimento delle spese di funzionamento.

CENTRI DI COSTO ASSOCIATI: Centri di Responsabilità

CC.099 SERVIZIO PATRIMONIO - OBIETTIVO COMUNE 961

CC.106 GESTIONE DELLE SEDI PROVINCIALI 961

**20.1.1 Utilizzo del Fondo di riserva**

**MISSIONE: 20**

**PROGRAMMA: 1**

*Utilizzare le risorse disponibili nel fondo di riserva per le occorrenze particolari della gestione intervenute nel corso dell'esercizio.*

CENTRI DI COSTO ASSOCIATI: Centri di Responsabilità

CC.195 FONDO DI RISERVA 982

**50.2.1 Reperimento fonti di finanziamento e gestione**

**dell'indebitamento**

**MISSIONE: 50**

**PROGRAMMA: 2**

*Reperimento fonti di finanziamento per investimenti e rimborso prestiti, gestione dinamica dell'indebitamento.*

CENTRI DI COSTO ASSOCIATI: Centri di Responsabilità

CC.077 SPESE PER RIMBORSO DI PRESTITI 982

**OBIETTIVO STRATEGICO 6.2**

Promuovere il miglioramento dell'organizzazione degli uffici allo scopo di incrementare la qualità dei servizi offerti anche attraverso il coinvolgimento dei cittadini utenti e dei portatori di interesse.

Consentire l'attivazione di misure e di progetti di lavoro agile attraverso l'utilizzo di strumenti e tecnologie adeguate.

Creare un contesto istituzionale ed organizzativo in grado di favorire il raggiungimento dei seguenti obiettivi (anticorruzione):

1. favorire il corretto svolgimento delle funzioni del RPCT anche mediante servizi di supporto alla gestione del processo di gestione della normativa anticorruzione;
2. favorire l'analisi del contesto interno per l'aggiornamento annuale della mappatura dei processi;
3. adottare la metodologia di valutazione del rischio indicata nel PNA 2019;
4. adottare/aggiornare le misure di prevenzione generali e specifiche previste nel Piano;
5. monitorare l'attuazione del Piano e promuovere servizi di audit.

Creare un contesto istituzionale ed organizzativo in grado di favorire il raggiungimento dei seguenti obiettivi (trasparenza):

1. garantire l'esatto adempimento degli obblighi di pubblicazione e l'aggiornamento delle pubblicazioni;
2. garantire maggiori livelli di trasparenza mediante la pubblicazione di dati ulteriori rispetto a quelli obbligatori;
3. valorizzare il ruolo del Responsabile della Protezione dei dati personali
4. informatizzare integralmente i flussi informativi per alimentare la pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione trasparente";
5. garantire la corretta attuazione del bilanciamento tra privacy e trasparenza e la tutela dei dati personali nella diffusione dei dati e informazioni anche attraverso il coinvolgimento del Responsabile della Protezione dei dati personali
6. garantire la regolare tenuta del Registro degli accessi.

### **OBIETTIVI OPERATIVI**

#### **1.1.1 Rapporti istituzionali (Presidente, Consiglio)**

**MISSIONE: 1**

**PROGRAMMA: 1**

*Promuovere e valorizzare i rapporti con il territorio in coerenza con le Linee Programmatiche, anche attraverso forme di dialogo con gli enti del territorio che favoriscano l'operato della Provincia quale ente di Area Vasta.*

*Garantire il corretto funzionamento degli Organi dell'Ente attraverso una costante attività di supporto.*

CENTRI DI COSTO ASSOCIATI: Centri di Responsabilità

CC.004 SEGRETERIA ORGANI, PRESIDENTE 951

CC.006 UFFICIO CONSIGLIO PROV.LE 952

CC.007 UFFICIO GRUPPI CONSILIARI 952

CC.009 COLLEGIO DEI REVISORI 952

CC.187 QUOTE ASS. DI CARATTERE ISTITUZIONALE 951

#### **1.1.2 Comunicazione pubblica**

**MISSIONE: 1**

**PROGRAMMA: 1**

*Consentire la diffusione di informazioni sull'attività dell'Ente e consolidare l'interazione con il cittadino, con la sfera dei media e con i processi di collaborazione interna. Avvicinare l'Ente ai cittadini rendendolo sempre più trasparente e al servizio della collettività. Consentire la diffusione di informazioni istituzionali tramite mass-media.*

CENTRI DI COSTO ASSOCIATI: Centri di Responsabilità

CC.012 COMUNICAZIONE PUBBLICA 974

#### **1.11.1 Avvocatura**

**MISSIONE: 1**

**PROGRAMMA: 11**

*Rappresentare e difendere l'Amministrazione nelle giurisdizioni civili, penali e amministrative di ogni ordine e grado. Emissione di pareri. Recupero crediti.*

*Assicurare l'ottimizzazione e l'imparzialità della procedura dei debiti fuori bilancio.*

<u>CENTRI DI COSTO ASSOCIATI:</u>		<u>Centri di Responsabilità</u>
CC.180A	UFFICIO AVVOCATURA - OBIETTIVO COMUNE	953
CC.196	GESTIONE AFFARI LEGALI E CONTENZIOSO	953
CC.198	CONSULENZA GIURIDICA A ORGANI E UFFICI	953
CC.199	CONTENZIOSO PREGRESSO EPIGNORAMENTI	953

### **1.11.2 Affari Generali**

**(Parco auto – Ufficio sicurezza sul lavoro)** MISSIONE: 1 PROGRAMMA: 11

Razionalizzazione dell'utilizzo del parco auto finalizzata al contenimento delle spese di funzionamento.

Rilevazione stress correlato ai fini del benessere lavorativo dei dipendenti dell'Ente. Attività dell'Ufficio Sicurezza sul lavoro.

<u>CENTRI DI COSTO ASSOCIATI:</u>		<u>Centri di Responsabilità</u>
CC.177	UFFICIO PARCO MACCHINE	982
CC.929	UFFICIO SICUREZZA SUL LAVORO	984

### **1.2.1 Segreteria Generale**

MISSIONE: 1 PROGRAMMA: 2

Garantire l'efficienza nell'ambito delle attività della Segreteria Generale attraverso una costante attività di supporto.

Predisposizione ed attuazione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

Creare un contesto istituzionale ed organizzativo in grado di favorire il raggiungimento dei seguenti obiettivi (anticorruzione):

- favorire il corretto svolgimento delle funzioni del RPCT anche mediante servizi di supporto alla gestione del processo di gestione della normativa anticorruzione;
- favorire l'analisi del contesto interno per l'aggiornamento annuale della mappatura dei processi;
- adottare la metodologia di valutazione del rischio indicata nel PNA 2019;
- adottare/aggiornare le misure di prevenzione generali e specifiche previste nel Piano;
- monitorare l'attuazione del Piano e promuovere servizi di audit.

<u>CENTRI DI COSTO ASSOCIATI:</u>		<u>Centri di Responsabilità</u>
CC.031	UFFICIO SEGRETERIA GENERALE	952
CC.033	UFFICIO CONSULENZA GENERALE	952

### **1.2.3 Sistemi Interni di Controllo**

MISSIONE: 1 PROGRAMMA: 2

Individuare soluzioni e metodi in grado di apportare miglioramenti organizzativi e innovazioni gestionali.

Supporto al RPCT nell'attività di raccordo del PTCP con il Piano della performance.

<u>CENTRI DI COSTO ASSOCIATI:</u>		<u>Centri di Responsabilità</u>
CC.072	SISTEMI INTERNI DI CONTROLLO	951
CC.073	UFFICIO DEL CONTROLLO DI GESTIONE	951

CC.074 NUCLEO DI VALUTAZIONE 951

CC.080 PIANIFICAZIONE PEG/PDO 951

**1.2.4 Affari Generali**

**MISSIONE: 1      PROGRAMMA: 2**

*Introdurre nuove metodologie per migliorare la gestione del flusso documentale tra i vari Servizi dell'Ente anche con l'utilizzo di nuove tecnologie*

CENTRI DI COSTO ASSOCIATI      Centri di Responsabilità

CC.171 UFFICIO CONTRATTI 963

CC.175 UFFICIO ARCHIVIO 983

**1.6.3 Gare ed Appalti**

**MISSIONE: 1      PROGRAMMA: 6**

*Programmare e coordinare l'attuazione degli interventi rivolti alla realizzazione delle opere pubbliche inserite nel Programma triennale dei LL.PP.: Appalti.*

CENTRI DI COSTO ASSOCIATI      Centri di Responsabilità

CC.135 SERVIZIO GARE E APPALTI - OBIETTIVO COMUNE 963

CC.136 PROCEDURE AGGIUDICAZ. LL.PP. PIANOTRIENN. 963

**1.8.1 Statistica**

**MISSIONE: 1      PROGRAMMA: 8**

*Realizzare il coordinamento statistico interno all'ente per la valutazione ed analisi statistica dei dati in possesso dell'ente, per la promozione di studi e ricerche in campo statistico, per l'attività di consulenza per gli uffici dell'ente.*

CENTRI DI COSTO ASSOCIATI      Centri di Responsabilità

CC.155 UFFICIO STATISTICA 951

**1.8.2 Sistemi Informatici e Trasparenza**

**MISSIONE: 1      PROGRAMMA: 8**

*Utilizzare i supporti informatici per rendere più celere il procedimento amministrativo. Ampliare l'utilizzo di tecnologie informatiche per migliorare la prestazione dei servizi e la trasparenza nei confronti dei cittadini- utenti. Consentire l'attivazione di modalità flessibili di prestazione dell'attività lavorativa attraverso l'utilizzo di strumenti e tecnologie adeguate.*

*Creare un contesto istituzionale ed organizzativo in grado di favorire il raggiungimento dei seguenti obiettivi (trasparenza):*

- *garantire l'esatto adempimento degli obblighi di pubblicazione e l'aggiornamento delle pubblicazioni;*
- *garantire maggiori livelli di trasparenza mediante la pubblicazione di dati ulteriori rispetto a quelli obbligatori;*
- *valorizzare il ruolo del Servizio di Protezione dei dati personali*
- *informatizzare integralmente i flussi informativi per alimentare la pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione trasparente";*
- *garantire la corretta attuazione del bilanciamento tra privacy e trasparenza e la tutela dei dati personali nella diffusione dei dati e informazioni anche attraverso il coinvolgimento del Responsabile del Servizio di Protezione dei dati personali;*
- *garantire la regolare tenuta del Registro degli accessi.*

CENTRI DI COSTO ASSOCIATI      Centri di Responsabilità

CC.178 SERVIZIO SISTEMI INFORMATICI -OBIETT. COM 983

CC.179 UFFICIO SISTEMA INFORMATIVO 983

CC.205 SVILUPPO INFORMATICO NELLA P.A. 983

**15.3.2 Gestione delle prestazioni degli LSU**

MISSIONE: 15

PROGRAMMA: 3

*Ottimizzare le prestazioni lavorative dei lavoratori socialmente utili*

CENTRI DI COSTO ASSOCIATI *Centri di Responsabilità*

CC.957 INTERVENTI DI SOSTEGNO LAVORO 975

In tale ambito programmatico l'Allegato B contiene gli obiettivi gestionali 2024 assegnati a ciascun dirigente.

## Sottosezione 2.3 – Rischi Corruttivi e Trasparenza *(Parte Prima) - Prevenzione della corruzione*

### **Oggetto e finalità**

A seguito dell'entrata in vigore dell'articolo 6 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, recante "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", le pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, sono tenute ad adottare, in via ordinaria entro il 31 gennaio di ogni anno, salvo proroghe dei termini di approvazione del bilancio di previsione, il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO).

Lo stesso contiene, tra l'altro, gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo i contenuti definiti dal D.M. 30/6/2022 n. 132 adottato in attuazione dell'art. 6 co. 6 del decreto legge n. 80/2021 sul Piano tipo.

Occorre premettere che l'art. 1 del D.P.R. del 24 giugno 2022, n. 81, recante "Individuazione di adempimenti assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione", ai commi 1 e 2, dispone che, ai sensi di quanto previsto dall'art.6, comma 1, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, per le amministrazioni pubbliche "sono soppressi, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)", anche gli adempimenti inerenti al piano di cui all'articolo 1, commi 5, lettera a) e 60, lettera a), della legge 6 novembre 2012, n. 190 (Piano di prevenzione della corruzione) e che per le amministrazioni tenute alla redazione del PIAO, quindi, tutti i richiami al PTPCT "sono da intendersi come riferiti alla corrispondente sezione del PIAO".

Giova ricordare come la Legge 190/2012 recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione", abbia imposto all'organo di indirizzo politico degli Enti Locali l'adozione, su proposta del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, di un Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza, quale strumento volto ad individuare e sviluppare le strategie prioritarie per la prevenzione ed il contrasto di tale evento in attuazione diretta del principio cardine di imparzialità della pubblica amministrazione di cui all'articolo 97 della Costituzione.

La presente Sottosezione è stata predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, sulla base degli obiettivi strategici in materia, contenuti nel Documento Unico di Programmazione 2024/2026, approvato con Deliberazione del Consiglio Provinciale n.54 del 01/12/2023, finalizzati a favorire la creazione di valore pubblico, anche mediante obiettivi di trasparenza.

La stesura della medesima ha visto il coinvolgimento attivo della dirigenza dell'Ente ed è stata adottata in collaborazione con i responsabili delle altre Sezioni, nell'ottica di una pianificazione integrata; infatti le misure previste nella presente Sottosezione del PIAO sono state progettate in un'ottica di graduale e progressiva integrazione delle stesse con le altre Sezioni e Sottosezioni, di semplificazione e di non

aggravio burocratico, di ottimizzazione e maggiore razionalizzazione dell'organizzazione e dell'attività dell'Ente per il perseguimento dei propri fini istituzionali secondo i principi di imparzialità, etica, efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa.

In data 16/01/2024 (Prot. n.1706 del 15/01/2024) è stato pubblicato sul sito istituzionale della Provincia apposito invito agli stakeholders a presentare contributi ed osservazioni entro e non oltre il giorno 02/02/2024, secondo modello allegato all'avviso stesso.

Questa Sottosezione tiene conto del Piano Nazionale Anticorruzione 2022, approvato dal Consiglio dell'A.N.AC. in data 16/11/2022 e diventato esecutivo con Delibera n. 7 del 17 gennaio 2023, nonché dell'Aggiornamento 2023 del PNA 2022, approvato con Delibera n. 605 del 19 dicembre 2023, che risulta focalizzato solo sul settore dei contratti pubblici a seguito dell'entrata in vigore del nuovo Codice - D.Lgs. n.36/2023- e che sostituisce integralmente le indicazioni riguardanti le criticità, gli eventi rischiosi e le misure di prevenzione già contenute nel PNA 2022, con la precisazione delle parti superate ovvero non più in vigore dopo la data di efficacia del medesimo Codice (01/07/2023).

Costituisce parte integrante e sostanziale della Sottosezione la mappatura dei processi afferenti ai Servizi ed Uffici autonomi della Provincia.

Passando la creazione del valore pubblico, obiettivo primario del PIAO, dalla declinazione di obiettivi strategici di prevenzione della corruzione e trasparenza, si deve evidenziare come nel DUP, approvato con D.C.P. n.54 del 01/12/2023, sia stato definito l'Obiettivo Strategico 6.2 da perseguire in una logica incrementale, nel rispetto delle indicazioni contenute nel PNA, compatibilmente con il contesto generale nel quale l'Ente si trova ad operare. L'Obiettivo Strategico 6.2 elenca le strategie organizzative necessarie a garantire l'efficacia dell'intero processo di elaborazione, approvazione ed attuazione della presente Sottosezione e quindi, il raggiungimento dei risultati attesi sopra elencati in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza.

#### DUP-Sezione Strategica

##### OBIETTIVO STRATEGICO 6.2

Promuovere il miglioramento dell'organizzazione degli uffici allo scopo di incrementare la qualità dei servizi offerti anche attraverso il coinvolgimento dei cittadini utenti e dei portatori di interesse.

Consentire l'attivazione di misure e di progetti di lavoro agile attraverso l'utilizzo di strumenti e tecnologie adeguate.

Creare un contesto istituzionale ed organizzativo in grado di favorire il raggiungimento dei seguenti obiettivi

(anticorruzione):

1. favorire il corretto svolgimento delle funzioni del RPCT anche mediante servizi di supporto alla gestione del processo di gestione della normativa anticorruzione;
2. favorire l'analisi del contesto interno per l'aggiornamento annuale della mappatura dei processi;
3. adottare la metodologia di valutazione del rischio indicata nel PNA 2019;
4. adottare/aggiornare le misure di prevenzione generali e specifiche previste nel Piano;
5. monitorare l'attuazione del Piano e promuovere servizi di audit.

Creare un contesto istituzionale ed organizzativo in grado di favorire il raggiungimento dei seguenti obiettivi

(trasparenza):

1. garantire l'esatto adempimento degli obblighi di pubblicazione e l'aggiornamento delle pubblicazioni;
2. garantire maggiori livelli di trasparenza mediante la pubblicazione di dati ulteriori rispetto a quelli obbligatori;
3. valorizzare il ruolo del Responsabile della Protezione dei dati personali;
4. informatizzare integralmente i flussi informativi per alimentare la pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione trasparente";
5. garantire la corretta attuazione del bilanciamento tra privacy e trasparenza e la tutela dei dati personali nella diffusione dei dati e informazioni anche attraverso il coinvolgimento del Responsabile della Protezione dei dati personali;
6. garantire la regolare tenuta del Registro degli accessi.

## **1. Soggetti e ruoli della strategia di prevenzione della corruzione**

Gli attori della strategia di prevenzione del rischio di corruzione operano in funzione della adozione, dell'attuazione, della modificazione e, infine della revisione del sistema di gestione del rischio e del documento, la presente Sottosezione, che riepiloga e sintetizza il sistema di gestione medesimo.

### **1.1 Il RPCT**

In attuazione del comma 7, dell'articolo 1, della Legge n.190/2012, che prevede che l'organo di indirizzo politico individui, "di norma tra i dirigenti di ruolo in servizio", il Responsabile Anticorruzione e della Trasparenza e che per gli enti locali la scelta ricada, "di norma", sul Segretario, il Presidente della Provincia di Lecce con Decreto n. 13 del 28/03/2019, pubblicato nella sezione "Amministrazione Trasparente" → "altri contenuti" → "prevenzione della corruzione", ha nominato il Segretario Generale dell'Ente, Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT), stabilendo che sia supportato, nello svolgimento dei compiti previsti dalla Legge n.190/2012, come integrata dal D.Lgs. n.97/2016, dal personale che il medesimo individuerà e nominerà con apposito provvedimento e invitando, comunque, tutti i Dirigenti e l'intero personale dell'Ente a fornire al suddetto RPCT la necessaria collaborazione.

Con disposizione Prot. n.30/Cons. del 6/6/2023 il RPCT ha stabilito che, nello svolgimento della propria funzione, sia supportato dal Dirigente del Servizio Sistemi Informatici e Innovazione Digitale, Archivi e Protocollo, con il precipuo compito di garantire il controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione e trasparenza e sulla regolare attuazione dell'accesso civico, ivi compresa la tenuta dell'apposito registro, nonché l'attuazione e l'aggiornamento della Sezione Trasparenza della Sottosezione Rischi corruttivi e Trasparenza. La funzione di Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza è assunta dal Vice Segretario nei casi, da verificare in concreto di volta in volta, di: assenza del RPCT; impedimento del RPCT; incompatibilità del RPCT; atti, comunque denominati, sottoscritti dal RPCT che siano soggetti a controlli, verifiche secondo le previsioni del presente Piano. Il RPCT ha i seguenti compiti (per lo più declinati nell'art.1 della Legge n.190/2012, al quale si riferiscono i commi di seguito indicati senza specificazioni):

- a. elaborare la proposta di PTPCT, che deve essere adottato dall'organo di indirizzo politico dell'amministrazione entro il 31 gennaio di ogni anno (comma 8);

- b. definire procedure appropriate per formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione (comma 8);
- c. verificare l'efficace attuazione del piano e la sua idoneità (comma 10, lettera a);
- d. proporre modifiche al piano in caso di accertamento di significative violazioni o di mutamenti dell'organizzazione (comma 10, lettera a);
- e. verificare, d'intesa con il dirigente competente, l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione (comma 10, lettera b);
- f. individuare il personale da inserire nei percorsi di formazione sui temi dell'etica e della legalità' (comma 10, lettera c);
- g. vigilare sul rispetto delle norme in materia di inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi (art. 15 del D.Lgs. n.39/2013);
- h. curare la diffusione della conoscenza dei codici di comportamento nell'amministrazione, il monitoraggio annuale sulla loro attuazione (art. 54, comma 7, del D.Lgs. n.165/2001) e la pubblicazione sul sito istituzionale.

Nonostante la previsione normativa preveda in capo al RPCT una particolare responsabilità in caso di commissione, all'interno dell'Amministrazione, di un reato di corruzione, accertato con sentenza passata in giudicato (comma 12), tutti i dipendenti delle strutture coinvolte nell'attività amministrativa mantengono, ciascuno, il personale livello di responsabilità in relazione ai compiti effettivamente assegnati, alle attività sviluppate e ai provvedimenti emanati. Il RPCT, nel monitorare e verificare il funzionamento e l'osservanza del Piano, è dotato di poteri e doveri che esercita nel rispetto delle norme di legge e dei diritti individuali dei lavoratori e dei soggetti interessati, pur sempre nei limiti chiariti dall'ANAC nella delibera n. 840 del 02/10/2018 e nel PNA 2019; tale funzione consente di:

- svolgere o provvedere a far svolgere, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, attività ispettive periodiche;
- accedere a tutte le informazioni della Provincia;
- può consultare documenti, accedere ai sistemi informativi per acquisire dati e/o informazioni necessari all'attività di analisi, verificare l'operato degli uffici, nonché effettuare interviste alle persone preposte alle singole fasi di un determinato processo a rischio, compiere controlli sull'utilizzazione degli strumenti informatici da parte degli utenti;
- chiedere informazioni o l'esibizione di documenti a tutto il personale dipendente ed in genere a tutti i soggetti destinatari del Piano;
- avvalersi dell'ausilio e del supporto del personale dipendente;
- avvalersi di consulenti esterni qualora sopravvenissero problematiche che richiedano l'ausilio di competenze specifiche;
- proporre all'organo di indirizzo politico le necessarie misure da adottare;
- verificare periodicamente l'efficace attuazione ed il rispetto del Piano;
- nel caso di accadimento di fatti gravi ed urgenti, rilevati nello svolgimento delle proprie attività, informare immediatamente l'organo di indirizzo politico;
- individuare e aggiornare periodicamente, sentito il parere dei Dirigenti dei singoli servizi dell'Ente, le tipologie dei destinatari del Piano in relazione ai rapporti giuridici e all'attività svolta dagli stessi nei confronti della Provincia.

L'attività di vigilanza del RPCT sull'effettività ed efficacia del Piano è svolta mediante la verifica della coerenza tra i comportamenti concreti dei destinatari ed il documento stesso, nonché mediante il raccordo con i soggetti preposti ai controlli interni.

Le verifiche circa l'attuazione e l'efficacia del piano e il loro esito sono oggetto della relazione che il RPCT deve redigere e presentare, con cadenza annuale, all'ANAC e all'organo di indirizzo politico. In particolare, in caso di rilevata inefficienza del Piano, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza proporrà le modifiche ed i miglioramenti da attuare.

Per il ruolo importante e delicato che il RPCT svolge all'interno dell'amministrazione, e nei rapporti con l'ANAC, già nel PNA 2016 adottato con Delibera n. 831 del 3 agosto 2016, l'Autorità aveva ritenuto opportuno (p. 5.2) sottolineare che la scelta del RPCT dovesse ricadere su persone che avessero sempre mantenuto una condotta integerrima, escludendo coloro che fossero stati destinatari di provvedimenti giudiziari di condanna o provvedimenti disciplinari. Il presente Piano si conforma agli indirizzi dell'Autorità secondo cui:

- l'amministrazione è tenuta a considerare tra le cause ostative allo svolgimento e al mantenimento dell'incarico di RPCT le condanne in primo grado prese in considerazione nel Decreto Legislativo 31 dicembre 2012, n. 235, art. 7, co. 1, lett. da a) ad f) , nonché quelle per i reati contro la pubblica amministrazione e, in particolare, almeno quelli richiamati dal D.Lgs. n.39/2013 che fanno riferimento al Titolo II, Capo I "Dei delitti dei pubblici ufficiali contro la Pubblica amministrazione";
- il RPCT deve dare tempestiva comunicazione all'amministrazione o ente presso cui presta servizio di aver subito eventuali condanne di primo grado, almeno tra quelle relative alle disposizioni sopra richiamate;
- l'amministrazione, ove venga a conoscenza di tali condanne da parte del RPCT interessato o anche da terzi, e' tenuta alla revoca dell'incarico di RPCT;
- laddove le condanne riguardino fattispecie che non sono considerate nelle disposizioni sopra richiamate, le amministrazioni o gli enti possono chiedere l'avviso dell'Autorità anche nella forma di richiesta di parere, al fine di dirimere le situazioni di incertezza sui provvedimenti da adottare nei confronti del RPCT.

La performance individuale del RPCT é valutata in relazione alla specifica funzione affidata, inserendo, a tal fine, nel Piano della performance gli obiettivi affidati.

Il RPCT tiene conto dei risultati emersi nella Relazione delle performance, al fine di:

- effettuare un'analisi per comprendere le ragioni/cause in base alle quali si sono verificati gli scostamenti rispetto ai risultati attesi;
- individuare le misure correttive, in coordinamento con i dirigenti, in base alle attività che svolgono ai sensi dell'art. 16, co.1, lett. I-bis), I-ter), I- quater), D.Lgs. n.165/2001 e con i referenti o inserire misure correttive tra quelle per implementare/migliorare il PTPCT.

#### Poteri di interlocuzione e controllo del RPCT

I poteri di interlocuzione del RPCT vengono esercitati nei confronti di:

- organi di indirizzo politico; Dirigenti/Responsabili; dipendenti; Nucleo di Valutazione (NdV); Revisori; Ufficio per i Procedimenti Disciplinari (UPD); Gestore delle segnalazioni sospette di riciclaggio e di

finanziamento del terrorismo, Comitato Unico di Garanzia (CUG); rappresentanze sindacali; consulenti e collaboratori.

I poteri di controllo del RPCT vengono esercitati nei confronti di:

- organi di indirizzo politico; Dirigenti/Responsabili; dipendenti; consulenti e collaboratori e tutti i soggetti che svolgono funzioni o servizi dell'amministrazione.

I poteri di interlocuzione e controllo del RPCT sono caratterizzati da:

- programmazione e pianificazione;
- coinvolgimento delle funzioni e strutture con dati e dei servizi informativi;
- supporto del NdV.

## **1.2 L'AUTORITA' DI INDIRIZZO POLITICO**

- designa il RPCT (art. 1, comma 7, L n.190/2012);
- adotta il PIAO, al cui interno trova collocazione la Sottosezione Rischi Corruttivi e Trasparenza, e lo pubblica sul sito istituzionale dell'Ente;
- adotta gli atti di indirizzo di carattere generale, che siano direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione, definendo nel contempo, i relativi obiettivi strategici.

## **1.3 GLI STAKEHOLDERS ESTERNI**

portatori dell'interesse alla prevenzione della corruzione, con il compito di formulare proposte e osservazioni e di esercitare il controllo democratico sull'attuazione delle misure, con facoltà di effettuare segnalazioni di illeciti.

## **1.4 GLI STAKEHOLDERS INTERNI**

portatori dell'interesse alla prevenzione della corruzione, con il compito di formulare proposte e osservazioni e con obbligo di effettuare segnalazioni di illeciti.

## **1.5 I DIRIGENTI/RESPONSABILI PER L'AREA DI RISPETTIVA COMPETENZA**

- svolgono attività informativa nei confronti del RPCT e dell'autorità giudiziaria (art. 16 D.Lgs n.165/2001; art. 20 DPR 3/1957; art. 1 L.20/1994; art. 331 c.p.p.);
- partecipano al processo di gestione del rischio;
- propongono le misure di prevenzione (art. 16 D.Lgs. n.165/2001);
- assicurano l'osservanza del Codice di comportamento e verificano le ipotesi di violazione;
- adottano le misure gestionali, quali l'avvio di procedimenti disciplinari, la sospensione e rotazione del personale (artt. 16 e 55 bis D.Lgs. n.165/2001);
- osservano le misure contenute nel PTPCT (art.1, comma 14, L n.190/2012).

## **1.6 I REFERENTI PER LA PREVENZIONE PER L'AREA DI RISPETTIVA COMPETENZA**

I Dirigenti/Responsabili designano, all'interno dei rispettivi servizi/uffici soggetti referenti per l'anticorruzione, che svolgono attività informativa nei confronti del RPCT e dei Dirigenti /Responsabili, affinché questi abbiano elementi e riscontri sull'organizzazione ed attività

dell'amministrazione, e di costante monitoraggio sull'attività svolta, anche con riferimento agli obblighi di rotazione del personale.

### **1.7 I DIPENDENTI DELL'AMMINISTRAZIONE**

- partecipano al processo di gestione del rischio;
- non svolgono incarichi retribuiti che non siano stati conferiti o previamente autorizzati dall'amministrazione, pena l'obbligo di versare il compenso indebitamente percepito nelle casse dell'ente (art. 53, commi 7 e 7 bis, D.Lgs. n.165/2001);
- osservano le misure contenute nel PTPCT (art. 1, comma 14, L.n.190/2012) e nel Codice di comportamento;
- segnalano i casi di personale conflitto di interessi (art. 6 bis L. n.241/1990; art. 6 e 7 del Codice di comportamento).

### **1.8 I COLLABORATORI A QUALSIASI TITOLO DELL'AMMINISTRAZIONE**

- osservano le misure contenute nella presente Sottosezione e nel Codice di comportamento.

### **1.9 IL NUCLEO DI VALUTAZIONE (NdV)**

- partecipa al processo di gestione del rischio, considerando i rischi e le azioni inerenti la prevenzione della corruzione nello svolgimento dei compiti ad esso attribuiti;
- esprime parere obbligatorio sul Codice di comportamento adottato da ciascuna amministrazione (art. 54, comma 5, D.Lgs. n.165/2001);
- svolge compiti propri connessi all'attività anticorruzione nel settore della trasparenza amministrativa (artt. 43 e 44 D.Lgs. n.33/2013). In particolare, anche a seguito delle modifiche apportate dal D.Lgs. n.97/2016 alla L. n.190/2012, che rafforzano le funzioni già affidate ai NdV in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza dal D.Lgs. n.33/2013, in una logica di coordinamento con il RPCT e di relazione con l'ANAC:
  - ai sensi dell'art.14, comma 4, lett. g), del D.Lgs. n.150/2009, promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità da parte dell'Ente;
  - in linea con quanto già disposto dall'art. 44 del D.Lgs. n.33/2013, anche ai fini della validazione della relazione sulla performance, verifica che la presente Sottosezione sia coerente con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale e, altresì, che nella misurazione e valutazione delle performance si tenga conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza;
  - in rapporto agli obiettivi inerenti la prevenzione della corruzione e la trasparenza verifica i contenuti della relazione recante i risultati dell'attività svolta, che il RPCT predispone e trasmette al NdV, oltre che all'organo di indirizzo, ai sensi dell'art. 1, c. 14, della L. n. 190/2012. Nell'ambito di tale verifica può chiedere al RPCT informazioni e documenti che ritiene necessari ed effettuare audizioni di dipendenti (art. 1, c. 8-bis, L. n.190/2012);

- può ricevere richieste di informazioni dall'ANAC, nell'ambito dei poteri di vigilanza e controllo a questa attribuiti, in merito allo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e trasparenza (art. 1, c. 8-bis, L. n.190/2012), anche tenuto conto che il NdV riceve dal RPCT le segnalazioni riguardanti eventuali disfunzioni inerenti l'attuazione dei PTPCT (art. 1, comma 7, L. n.190/2012).

#### **1.10 L'UFFICIO PROCEDIMENTI DISCIPLINARI (UPD)**

- svolge i procedimenti disciplinari nell'ambito della propria competenza (art. 55 bis D.lgs. n.165/2001);
- provvede alle comunicazioni obbligatorie nei confronti dell'autorità giudiziaria (art. 20 D.P.R. n.3/1957; art. 1, comma 3, L. n.20/1994; art. 331 c.p.p.);
- predispose il Codice di comportamento e ne propone l'aggiornamento periodico;
- vigila, ai sensi dell'art. 15 D.P.R. n.62/2013 "Codice di comportamento dei dipendenti pubblici", sul rispetto del codice di comportamento da parte dei dipendenti dell'ente, ed interviene in caso di violazione.

#### **1.11 II DIRIGENTE SERVIZIO RISORSE UMANE E PARI OPPORTUNITA'**

è chiamato a cooperare all'attuazione e alle modifiche al codice di comportamento e a diffondere buone pratiche.

#### **1.12 II DIRIGENTE SERVIZIO SISTEMI INFORMATICI E INNOVAZIONE DIGITALE/ RESPONSABILE PER LA TRANSIZIONE DIGITALE**

è competente per il supporto alla digitalizzazione dei processi e per le necessarie misure di prevenzione di carattere informatico e tecnologico anche nell'ambito della transizione al digitale.

Con Decreto Presidenziale n.21 del 12/05/2023, la Provincia di Lecce ha individuato quale Responsabile per la Transizione Digitale l'Ing. Luigi Pietro Tundo.

#### **1.13 II RESPONSABILE DELLA PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI (RPD)**

figura obbligatoria prevista dal Regolamento (UE) 2016/679. Collabora con il RPCT per le questioni di carattere generale riguardanti la protezione dei dati personali.

Con Decreto Presidenziale n.27 dell' 11/09/2023

la Provincia di Lecce ha designato quale Responsabile Protezione dei Dati personali - Data Protection Officer (DPO) la LIQUIDLAW Srl, individuando quale soggetto referente per il Titolare l'Avv. Graziano Garrisi.

#### **1.14 II GESTORE DELLE SEGNALAZIONI SOSPETTE DI RICICLAGGIO E DI FINANZIAMENTO DEL TERRORISMO**

figura delegata a valutare e trasmettere le segnalazioni di operazioni sospette di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo all'Unità di Informazione Finanziaria (UIF) presso la Banca d'Italia. Con Decreto Presidenziale n.12 del 04/11/2021, la Provincia di Lecce ha nominato Gestore delle segnalazioni sospette di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo Il Dirigente del Servizio Risorse Finanziarie, Dott. Pantaleo Isceri.

#### **1.15 II RESPONSABILE DELL'ANAGRAFE PER LA STAZIONE APPALTANTE (R.A.S.A.)**

figura deputata, in osservanza al PNA 2016 e ss.mm.ii., come misura organizzativa di trasparenza in funzione di prevenzione della corruzione, all'inserimento e all'aggiornamento annuale degli elementi identificativi della stazione appaltante nella Banca Dati dei Contratti Pubblici esistente

presso ANAC. La Provincia di Lecce ha individuato il RASA, con Decreto del Presidente n. 37 del 05/10/2023, nella Dirigente del Servizio Appalti, Contratti e SUA, Dott.ssa Donatella Longo.

### **1.16 LA STAZIONE UNICA APPALTANTE (SUA)**

Nell'esercizio delle funzioni fondamentali della Provincia ai sensi dell'art. 1 c. 85 lett. D) della L. 56/2014, con Deliberazione del Consiglio Provinciale n. 70 del 21.12.2015, è stata istituita la Stazione Unica Appaltante della Provincia di Lecce, approvandone il Regolamento per la disciplina delle finalità, compiti, organizzazione e funzionamento, nonché lo schema di convenzione da sottoscrivere con gli Enti aderenti, in particolare, ai Comuni del territorio provinciale, ai sensi del DPCM 30 giugno 2011. Alla SUA della Provincia di Lecce è attribuita la funzione di stazione unica appaltante per l'acquisizione di lavori, beni e servizi per conto degli Enti aderenti in ordine alla gestione delle procedure di gara aperte, ristrette, negoziate ed in genere tutte le procedure di affidamento previste dalla normativa vigente, oltre che di supporto giuridico - amministrativo e tecnico - amministrativo agli stessi enti.

## **2. Gestione del rischio**

Secondo la metodologia e l'"approccio di tipo qualitativo", proposti dall'ANAC nel PNA 2019, il processo di gestione del rischio della presente Sottosezione è suddiviso nelle seguenti fasi:

- ANALISI DEL CONTESTO
  - analisi del contesto esterno
  - analisi del contesto interno (incentrata sulla MAPPATURA DEI PROCESSI)
- VALUTAZIONE DEL RISCHIO
- TRATTAMENTO DEL RISCHIO
- MONITORAGGIO E RIESAME
- CONSULTAZIONE E COMUNICAZIONE

### **2.1 Analisi del contesto**

Il contesto storico economico in cui si colloca la presente Sottosezione risulta fortemente condizionato dagli esiti della crisi pandemica da COVID-19, oltre che dagli eventi bellici in corso nell'Europa dell'Est e in Medio Oriente.

Il ciclo di forti cambiamenti avviato proprio al fine di superare il periodo di crisi verificatosi a seguito della pandemia, in particolare attraverso gli impegni assunti dallo Stato con il Piano nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), strumento strategico per intraprendere un percorso di sviluppo durevole e sostenibile del Paese, coinvolge direttamente tutte le pubbliche amministrazioni, incidendo in modo significativo sull'innovazione e l'organizzazione ed, in modo peculiare, sul settore dei contratti pubblici, ambito in cui il PNA 2022 e l'aggiornamento 2023 sono intervenuti in maniera piuttosto incisiva ed esaustiva. La gestione dell'ingente flusso di denaro a disposizione, da una parte, e l'introduzione di una legislazione ordinaria semplificata e derogatoria in materia di appalti pubblici, volta a favorire celerità nella realizzazione di molti interventi, dall'altra, ad avviso dell'A.N.AC., rendono necessario agire in maniera più stringente sul fronte della prevenzione della corruzione, attraverso l'individuazione di più efficaci strumenti ed una rafforzata integrità dei comportamenti, per garantire che l'attuazione degli interventi rientranti nel PNRR non diventi terreno fertile per eventi corruttivi.

In relazione all'organizzazione delle pubbliche amministrazioni, il sistema dell'anticorruzione e della trasparenza è stato, da ultimo, innovato dal decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, recante "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia". Il legislatore ha, infatti, introdotto il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), adottato annualmente dalle amministrazioni di cui all'art. 1, c.2, del D.Lgs.n. 165/2001 (escluse le scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative) nel quale l'attività di prevenzione della corruzione e l'attuazione della trasparenza diviene parte integrante, insieme ad altri strumenti di pianificazione, di un documento di programmazione unitario. In base a quanto disposto dai commi 5 e 6 dell'art. 6 del citato D.L. n. 80/2021, sono stati emanati il D.P.R. del 24 giugno 2022 n. 81 "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione" e il D.M. del 30 giugno 2022 n. 132, "Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione" che hanno definito nel dettaglio la disciplina del PIAO.

### **2.1.1 Analisi del contesto esterno**

L'analisi del contesto esterno, nell'ambito della presente Sottosezione, ha l'obiettivo di evidenziare come le caratteristiche dell'ambiente nel quale l'Ente opera possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi al suo interno. Ciò in relazione sia al territorio di riferimento, sia a possibili relazioni con portatori di interessi esterni che possono influenzarne l'attività, anche con specifico riferimento alle strutture da cui è composta.

Fondamentali, ai fini della disamina dell'ambiente esterno e delle possibili influenze sull'attività amministrativa dell'Ente, sono le risultanze della Relazione del Ministro dell'Interno al Parlamento sull'attività svolta e sui risultati conseguiti dalla Direzione Investigativa Antimafia relativa al II semestre 2022. Rifacendosi ai dati in crescita delle mafie pugliesi, nella tradizionale distinzione tra mafie foggiane, camorra barese e sacra corona unita, contenute nelle Relazioni sull'Amministrazione della Giustizia, presentate in occasione dell'Inaugurazione dell'Anno Giudiziario 2023 presso le Corti di Appello di Bari e Lecce, la suddetta Relazione riporta che *"Le mafie pugliesi, pur essendo caratterizzate da molteplici e differenti organizzazioni criminali, continuano a consolidare, anche in questi ultimi tempi, quel comune tratto identitario che le ha da sempre storicamente caratterizzate, legato allo sviluppo di modelli organizzativi in cui coesistono profili legati alla tradizione delle c.d. mafie storiche (con particolare riferimento alla 'ndrangheta e alla camorra cutoliana) con elaborazioni criminali originali e autoctone, ispirate ad un pragmatismo-utilitaristico per il quale il patto mafioso è solo il mezzo e non il fine dell'agire criminale."*

Riguardo allo specifico della Provincia di Lecce, aggiunge che, *"anche nel periodo in esame, le consorterie mafiose attive nel comprensorio leccese sembrerebbero evolvere verso più raffinate strategie criminali che lascerebbero presupporre un graduale processo di infiltrazione nel tessuto economico, attraverso accordi ricercati e instaurati con i mercati legali, grazie anche a rapporti con imprenditori e professionisti compiacenti e funzionari infedeli, che non richiedono più il tradizionale "metodo mafioso", caratterizzato da azioni violente e guerre fratricide, come sottolineato anche dal Procuratore Aggiunto della Repubblica di Lecce: "la drastica riduzione del numero degli omicidi e di altri delitti con l'uso delle armi potrebbe costituire indice del superamento della presenza mafiosa sul territorio. Fare però un tal conteggio numerico rischia di essere fuorviante atteso che, come a tutti noto, quando ormai*

*una mafia è matura e si consolida non abbisogna di manifestazioni esteriori di violenza per imporre la propria forza d'intimidazione “.*

*Il quadro delineato parrebbe confermato dallo scioglimento del Comune di Neviano (LE) ove la Commissione prefettizia, insediatasi il 21 febbraio 2022 nell'Ente locale, ha accertato forme di condizionamento e d'ingerenza della criminalità organizzata.(...)*

*Il rischio d'infiltrazioni mafiose ha portato anche alla sottoscrizione, il 18 ottobre 2022, di un accordo di collaborazione tra l'INPS (Direzione Regionale e Provinciali di Brindisi, Lecce e Taranto) e la Corte di Appello di Lecce, unitamente all'Avvocatura Generale di Taranto ed ai Procuratori della Repubblica delle tre province di competenza, le cui sinergie tendono a rendere più efficace la lotta alle infiltrazioni criminali nell' agricoltura, riguardo al caporalato e al lavoro nero, tramite azioni coordinate tese a prevenire anche l'erogazione di indebite prestazioni.*

*A tal fine sarà realizzato un flusso informativo diretto tra le Procure di Lecce, Brindisi e Taranto e le relative direzioni provinciali INPS. L'accordo si propone altresì di realizzare un coordinamento infra-circondariale tra Procure della Repubblica e INPS, con l'eventuale coinvolgimento di altri soggetti istituzionali come l'Agenzia delle Entrate, la Guardia di Finanza e altre forze dell'Ordine, in modo da favorire una più adeguata condivisione delle informazioni disponibili e predisporre più efficaci strumenti di controllo e di supporto operativo nella fase di accertamento degli eventuali illeciti.*

*Nel semestre in esame, il mercato degli stupefacenti si conferma il mercato illecito più remunerativo, nonché il core business sia per la criminalità organizzata, sia per quella diffusa.*

*In tale ambito, infatti, appaiono pienamente coinvolti tutti i gruppi del salentino alcuni dei quali strettamente collegati con esponenti di origine albanese ormai riconosciuti come “qualificati fornitori” di marijuana che sistematicamente approvvigionano via mare dalla terra d'origine tramite il Canale D'Otranto. Rilevano, al riguardo, gli ordini di carcerazione eseguiti dalla DIA il 29 novembre 2022 nell'ambito dell'operazione “Federico II” che ha disarticolato due distinte organizzazioni: una di tipo mafioso dedita alle estorsioni e al traffico di stupefacenti; l'altra italo-albanese dedita all'importazione dall'Albania d'ingenti quantitativi di eroina.*

*Nello sviluppo dell'attività investigativa sono stati sequestrati anche beni mobili e immobili per i quali è stata successivamente disposta la confisca. Sempre fiorente anche il mercato illecito dei marchi contraffatti che vede talune partnership di imprenditori locali con produttori asiatici e lo sfruttamento, per le attività di vendita, di cittadini africani spesso irregolari.*

*Nel semestre di riferimento, a seguito dell'operazione “Astrolabio” (gennaio 2022), la costa leccese è stata interessata da un minor numero di sbarchi di migranti. Nel corso di diverse operazioni di polizia, tuttavia, sono stati rintracciati numerosi clandestini tra i quali anche minori non accompagnati ed alcuni scafisti. Immutato permane il modus operandi adottato dalle organizzazioni criminali transnazionali per introdurre nel territorio italiano tramite il Canale d'Otranto, con gommoni e imbarcazioni a vela, numerosi stranieri di varia etnia.*

*In continuità con il passato, nell'intero circondario salentino si registra anche un numero significativo di reati contro il patrimonio e, in particolare, di estorsioni commesse.*

*Nel semestre in esame, considerevoli anche gli attentati incendiari che hanno contrassegnato il basso Salento. A tal proposito, il Questore di Lecce ha affermato che: “il fenomeno degli incendi di veicoli*

*rappresenta un annoso problema persistente sul territorio salentino che ha visto una recrudescenza degli eventi negli ultimi mesi di quest'anno in tutta la provincia di Lecce. Il fenomeno, che risulta semplice nel delineare e descrivere le dinamiche, presenta una complessità nelle motivazioni di fondo ed in rari casi trattasi di accensioni indipendenti dalla volontà umana. La problematica riferita agli incendi di veicoli, per quanto riguarda il territorio di Casarano, polo industriale di notevole rilevanza socio-economica, sebbene risulti, in termini assoluti un valore costante determinato in 11 danneggiamenti a seguito di incendio occorsi nell'arco temporale compreso dal 1° gennaio 2021 al 31 dicembre 2021 contro i 9 episodi registrati nello stesso periodo per il 2022, con l'aumento del dato numerico riferito ai veicoli coinvolti [...] ha evidenziato una maggiore recrudescenza proprio negli ultimi 4 mesi. Trattasi generalmente di episodi di natura dolosa, come dimostrano le tracce di liquidi infiammabili, acceleratori ed i frammenti di inneschi, rinvenuti dagli operatori dei VVFF nel corso dei diversi sopralluoghi. Tuttavia non risultano presentate denunce avente carattere estorsivo, anche se per alcuni episodi che hanno visto coinvolti imprenditori quali soggetti danneggiati, si ritiene probabile la matrice estorsiva. Per quanto sopra, ci sono fondati motivi per ritenere che le organizzazioni criminali siano in fase di ridefinizione dell'assetto organizzativo sul territorio, che tuttora è in fase di studio da parte degli uffici investigativi, in quanto non sono ancora chiari i nuovi assetti di comando, nonché le nuove attribuzioni di gradi ed assegnazioni ai livelli di vertice".*

Coincidenza di dati e valutazioni si traggono, altresì, dalla Relazione del Procuratore Generale in occasione dell'inaugurazione dell'anno giudiziario 2024 del Distretto di Corte d'Appello di Lecce, Brindisi e Taranto, svoltasi il 27 gennaio 2024 che evidenzia come *“Nel periodo temporale in oggetto si sono verificati sul territorio salentino tre omicidi con modalità che destano una particolare preoccupazione in quanto indice di una deriva violenta del modus operandi delle organizzazioni criminali mafiose presenti sul territorio. Ciò non deve però far dimenticare la matrice imprenditoriale della “sacra corona unita” e delle attuali organizzazioni mafiose costituenti l'evoluzione naturale della stessa “stante il diretto coinvolgimento, con ruoli primari, dei vecchi protagonisti e, soprattutto del riprodursi di analoghe metodologie, riti di affiliazione e medesimi settori illeciti di intervento, in un'ottica di affermata e rinnovata continuità” (Cass. Sez. 2^ 26.01.2021 op. Mediterraneo). Oggi, i gruppi mafiosi salentini operano non solo nel traffico e spaccio di sostanze stupefacenti, nell'usura e nelle estorsioni avvalendosi principalmente del metus ambientale di cui sono storicamente portatori, ma intervengono nei tradizionali settori del gaming, della security, del recupero crediti per conto terzi e dei servizi connessi allo svolgimento di sagre e grandi manifestazioni. Inoltre, entrano direttamente ad operare nella distribuzione dei prodotti alimentari, nel settore turistico balneare, nel commercio delle autovetture, nella raccolta degli oli esausti e nella importazione in frode degli idrocarburi, interessandosi anche a nuove forme di illecito guadagno quali quelle connesse all'erogazione dei c.d. bonus/superbonus da parte dello Stato. Contestualmente all'espansione imprenditoriale, si assiste al coinvolgimento dei gruppi mafiosi nelle campagne elettorali locali al fine di influenzare le successive scelte delle Pubbliche Amministrazioni.”*

Lo conferma l'allarme lanciato dal Procuratore della Repubblica di Lecce, Leonardo Leone De Castris, che, nell'audizione del 7 novembre 2023 presso la “Commissione parlamentare d'inchiesta sul fenomeno delle mafie e sulle altre associazioni criminali, anche straniere”, ha espressamente riferito: *“In ogni indagine sul periodo immediatamente precedente o successivo a una tornata elettorale, noi veniamo sempre in contatto, grazie alle intercettazioni, con situazioni in cui è evidente il rapporto tra gruppi criminali e candidati, mi riferisco quasi esclusivamente alle elezioni amministrative. E' un fenomeno trasversale e un campanello d'allarme, perché la forze politiche possono fare tanto nella selezione dei candidati. Il risvolto è che questo credito ritorna come affidamento di servizi, piccoli appalti: mense,*

*parcheggi, servizi cimiteriali sono a volte inquinati in modo preoccupante". E poi ha aggiunto: "Nelle grandi città il fenomeno sembra abbastanza raro, i procedimenti che pure ci sono stati negli anni scorsi non hanno dato grandi esiti. Certamente nel periodo elettorale si avverte il profumo dello scambio: tanto di promesse di voti, quanto di campagne elettorali gestite direttamente dai malavitosi nei servizi, dall'attacchinaggio alla presenza stessa ai comizi, ma anche episodi di intimidazioni degli avversari".*

In ordine ai crescenti fenomeni di intimidazione nei confronti degli amministratori locali, deve ricordarsi che, nel 2022, secondo il rapporto «Amministratori sotto tiro» curato dall'associazione «Avviso pubblico», a livello nazionale sono stati 326 gli atti intimidatori, di minaccia e violenza (-25% rispetto al 2021, quando furono 438) rivolti contro dipendenti della Pubblica amministrazione e la Puglia si attesta al terzo (con 48 episodi denunciati) dopo Sicilia e Campania, con un aumento (+17%) rispetto al 2021. Tra le province pugliesi, è il Salento con il più alto numero di amministratori sotto tiro (15). I dati di questo dodicesimo Rapporto - dimostrano che gli amministratori locali restano le prime figure verso cui si riversano pressioni criminali e sociali e che ad essere coinvolti nella maggior parte dei casi sono i comuni al di sotto dei ventimila abitanti. E una minaccia su quattro non ha matrice criminale: sono comuni cittadini che sfogano il proprio dissenso rispetto a scelte amministrative sgradite con modalità violente e intimidatorie.

Va, infine, segnalato, che l'ultimo Rapporto dell'UIF della Banca d'Italia, relativo al 2022, riporta un incremento del 5,4% rispetto all'anno precedente delle segnalazioni sospette dei movimenti di denaro in Puglia, tenendo conto che, a livello nazionale, si tratta per la quasi totalità, di operazioni sospette riconducibili a ipotesi di riciclaggio e che l'UIF medesimo ha segnalato una scarsissima collaborazione delle P.A.(con sole tre segnalazioni nell'anno), in particolare degli Enti Locali, principali attuatori degli appalti previsti dal Pnrr, in cui il rischio di infiltrazione criminale risulta particolarmente elevato.

Come azione concreta, la Provincia di Lecce ha sottoscritto un protocollo di legalità il 9 ottobre 2012 tra la Prefettura di Lecce ed oltre 100 stazioni appaltanti del territorio e le Associazioni di categoria degli imprenditori, rinnovato il 19 ottobre 2013 in base alle previsioni del nuovo codice antimafia. Oltre questi accordi sono state attuate altre misure operative, quali l'adesione al progetto della Prefettura di Lecce "La rete dei responsabili della legalità negli appalti pubblici", finanziato con i fondi PON 2007-2013. Tale progetto ha permesso di ricondurre ad unità nell'ambito dell'Ufficio Territoriale del governo il rilascio della documentazione antimafia, attivare nuove postazioni telematiche e la realizzazione di un luogo "protetto" dove il Gruppo Interforze opera, in attuazione del DPCM 19 aprile 2013, anche per l'iscrizione delle imprese nelle White List di operatori economici esenti dal rischio di infiltrazione mafiosa. Tale progetto ha previsto la realizzazione di una banca dati finalizzata a raccogliere tutte le informazioni sulle imprese che partecipano, a qualunque titolo, all'esecuzione dei lavori, aggiornata dalle stazioni appaltanti ed accessibile alle Forze dell'Ordine, per una semplificazione della procedura di rilascio della certificazione antimafia, in attesa della entrata in vigore della banca dati nazionale, e per un efficace monitoraggio degli appalti. Inoltre è stata prevista una sezione dedicata all'anticorruzione, finalizzata all'attuazione degli accordi sottoscritti con la magistratura giudicante ed inquirente per l'accertamento delle cause di incandidabilità, sospensione o decadenza delle cariche pubbliche elettive. (Fonte: Prefettura di Lecce).

## **2.1.2 Analisi del contesto interno**

### **A. Attuazione degli interventi del PNRR**

La Provincia di Lecce, quale soggetto attuatore degli interventi PNRR, è stata impegnata in attività di adeguamento del contesto interno alle misure introdotte dal PNRR, oltre che in iniziative volte a garantire trasparenza, efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa volta a dare attuazione agli interventi anzidetti nel rispetto del principio di sana gestione finanziaria delle relative risorse, seppure non costituenti diretta applicazione delle disposizioni di cui agli artt. 8 e 9 D.L. n.77/2021.

Anzitutto, nella nuova Macrostruttura della Provincia di Lecce, approvata con Provvedimento del Presidente n.42 del 21/04/2023, è inserito il "Servizio Governance Strategica e del PNRR, Promozione Territoriale, Welfare", con la cui istituzione si è inteso creare un'unità operativa atta ad individuare progetti PNRR da realizzare sul territorio, fungendo da raccordo con gli altri Enti Locali, nel rispetto delle funzioni a ciascuno attribuite, porre in essere le azioni atte a superare circostanze ostative e ad agevolare l'efficace e celere attuazione degli interventi.

Inoltre, nella direzione suggerita dalla Circolare n.9 del 10 febbraio 2022, emanata dal Servizio Centrale per il PNRR della Ragioneria Generale dello Stato, nella quale viene rimarcata l'importanza di sottoporre ai "controlli ordinari di legalità e ai controlli amministrativo contabili", il Segretario Generale ha disposto e reso noto con Circolare Prot. n.38/Cons. del 01/04/2022 che, a partire dal mese di aprile 2022, nell'ambito del controllo di regolarità amministrativa espletato sulle Determinazioni Dirigenziali, è stato inserito il monitoraggio sulle D.D. adottate per dare attuazione alle misure del PNRR. Della suddetta sottoposizione a controllo di regolarità amministrativa degli atti dirigenziali costituenti attuazione delle misure del PNRR, si è già dato atto nel PTPCT 2022-2024, nella parte relativa all'"Analisi del contesto interno", indicando la stessa quale misura di prevenzione della corruzione all'interno dei "Meccanismi di controllo nel processo di formazione delle decisioni".

Infine, in linea con le "Indicazioni per la prevenzione dei rischi connessi all'attivazione del PNRR" dell'Unità di Informazione Finanziaria per l'Italia (Allegato 2 della Comunicazione, avente ad oggetto "Prevenzione dei fenomeni di criminalità finanziaria connessi al COVID-19 e al PNRR), in cui si raccomanda la valorizzazione dell'adempimento degli obblighi antiriciclaggio al fine di una tempestiva individuazione di eventuali sospetti di sviamento delle risorse rispetto all'obiettivo per cui sono state stanziare, si colloca la recente nomina del Gestore delle segnalazioni sospette di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo della Provincia di Lecce, di cui al punto 1.14.

## **B. Funzionamento ed attività dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari**

Con Provvedimento del Presidente n.131 del 18/11/2019 è stata disposta la composizione dell'U.P.D. di cui all'art. 55 bis, comma 4, del D. Lgs. n. 165/01 con tre figure, di cui due stabili, il Presidente, individuato nel Segretario Generale ed un componente, individuato nel Direttore Generale, oltre ad un terzo componente, un Dirigente, individuato, di volta in volta, dal Segretario Generale, d'intesa con il Direttore Generale, in un Dirigente di Servizio diverso da quello al cui Servizio è assegnato il dipendente coinvolto nel procedimento disciplinare,

Come emerge dalla Relazione del RPCT all'ANAC per l'anno 2023 del 29/01/2024, nel corso dell'anno di riferimento, sono stati avviati e conclusi con l'irrogazione di una sanzione n.2 procedimenti disciplinari a carico di dipendenti, nessuno dei quali relativo ad eventi corruttivi.

## **C. Mappatura dei processi**

Una buona programmazione delle misure di prevenzione della corruzione richiede che, all'interno del PIAO, sia realizzata una mappatura dei processi integrata, al fine di far confluire obiettivi di performance,

misure di prevenzione della corruzione e programmazione delle risorse umane e finanziarie necessarie per la loro realizzazione, laddove il processo può essere definito come una sequenza di attività interrelate ed interagenti, input, che trasformano delle risorse in un output destinato a un soggetto interno o esterno.

La mappatura dei processi è un modo efficace per individuare e rappresentare i processi organizzativi dell'Ente, nelle attività in cui si compongono e nelle loro interazioni con altri processi. L'obiettivo finale che ci si deve prefiggere in questa sede è che l'intera attività svolta dall'ente venga gradualmente esaminata, così da identificare aree che, per ragioni della natura e peculiarità delle stesse, risultino potenzialmente esposte a rischi corruttivi, per cui la mappatura assume carattere strumentale ai fini dell'identificazione, della valutazione e del trattamento dei rischi corruttivi.

Sulla base dell'Allegato 1 del PNA 2019, la mappatura dei processi, pertanto, deve essere realizzata, applicando il principio di gradualità, partendo dalle tre fasi sotto elencate:

1. l'identificazione;
2. la descrizione;
3. la rappresentazione per giungere al seguente risultato:
  - a. Elenco dei processi
  - b. Scheda di descrizione
  - c. Tabella o diagramma dei processi.

I processi in elenco sono poi aggregati nelle cosiddette "aree di rischio", intese come raggruppamenti omogenei di processi, distinte in generali e specifiche. Quelle generali sono comuni a tutte le amministrazioni (es. contratti pubblici, acquisizione e gestione del personale), mentre quelle specifiche riguardano la singola amministrazione e dipendono dalle caratteristiche peculiari delle attività da essa svolte. All'uopo, si farà riferimento alla Tabella 3 dell'Allegato 1 al PNA 2019.

La mappatura dei processi dell'Ente, riportata in Allegato, avviata nel 2021 attraverso una iniziale identificazione e proseguita nel 2022 attraverso la scomposizione di processi campione fino alla fase di monitoraggio, nel 2023 è stata implementata attraverso una più completa identificazione dei processi, dinamicamente adeguata alla nuova Macrostruttura, relativamente ai quali è stato valutato e trattato il rischio corruttivo e sono stati definiti e programmati indicatori di monitoraggio finalizzati alla verifica dell'efficacia delle misure di prevenzione adottate.

## ***2.2 Valutazione del rischio***

È la macro fase della gestione del rischio in cui sono identificati gli eventi rischiosi, il rischio è analizzato e ponderato, al fine di individuare le priorità di intervento e poi scelte le misure organizzative di correzione e prevenzione, che confluiscono nella fase successiva del trattamento. Quanto a questa fase, l'ANAC suggerisce di finalizzare l'analisi del livello di esposizione al rischio dei vari processi, prevedendo di:

- scegliere un approccio di tipo valutativo;
- individuare i criteri di valutazione;
- rilevare i dati e le informazioni;
- formulare un giudizio sintetico, adeguatamente motivato.

Nell'approccio qualitativo l'esposizione al rischio è stimata in base a motivate valutazioni, espresse dai soggetti coinvolti nell'analisi, su specifici criteri. Tali valutazioni, anche se supportate da dati, non prevedono (o non dovrebbero prevedere) la loro rappresentazione finale in termini numerici, ma comportano, per gli enti una complessa ed impegnativa attività di analisi approfondita e mirata che presuppone:

- una iniziale individuazione dei criteri di valutazione;
- una rilevazione dei dati;
- la formulazione di un giudizio per ogni processo "mappato".

Come anticipato al punto 2.1.2, lett. C, tale fase è stata sviluppata all'interno della mappatura dei processi (vedi Allegato C - Mappatura dei Processi e Analisi del Rischio).

### ***2.3 Trattamento del rischio***

Secondo l'ANAC, rappresenta la fase in cui si individuano le misure idonee a prevenire il rischio corruttivo cui l'organizzazione è esposta e si programmano le modalità della loro attuazione. Le misure di prevenzione individuate non devono essere generiche ed astratte, ma devono indicare in maniera specifica fasi, tempi di attuazione ragionevoli anche in relazione al livello di rischio stimato, risorse necessarie per la loro realizzazione, soggetti responsabili, risultati atteso e indicatori di misurazione, tempi e modi di monitoraggio.

Come anticipato al punto 2.1.2 lett. C, tale fase è stata sviluppata all'interno della mappatura dei processi (vedi Allegato C - Mappatura dei Processi e Analisi del Rischio).

Trasversalmente alle tre fasi sopra riportate, esistono due attività, che servono a favorire il continuo miglioramento del processo di gestione del rischio, secondo una logica sequenziale e ciclica, ovvero:

- monitoraggio e riesame periodico della funzionalità del sistema
- consultazione e comunicazione

### ***2.4 Monitoraggio e riesame periodico della funzionalità del sistema***

Secondo l'ANAC, il monitoraggio delle misure non deve limitarsi alla sola attuazione delle misure, ma deve contenere anche una valutazione della loro idoneità, cioè della loro capacità di riduzione del rischio corruttivo. Il sistema di gestione del rischio è poi sottoposto ad un riesame periodico della funzionalità dello stesso attraverso un riesame periodico, coordinato dal RPCT e realizzato col confronto tra i diversi soggetti, volto a rivederne i principali passaggi e risultati, al fine di potenziare gli strumenti in atto e promuoverne di nuovi, individuando rischi emergenti, identificando nuovi processi e prevedendo più efficaci criteri di analisi e ponderazione del rischio.

Nella Provincia di Lecce, l'attività di monitoraggio finalizzata alla verifica dell'efficacia delle misure di prevenzione, anche in vista degli aggiornamenti annuali e di eventuali rimodulazioni della presente Sottosezione, è attuata oltre che dal RPCT, dai Dirigenti e dagli altri soggetti coinvolti nel processo di gestione del rischio.

Tale monitoraggio è stato sviluppato all'interno della mappatura dei processi, come già detto al punto 2.1.2, lett. C. ed è stato effettuato, a seguito di Circolare del Segretario Generale e RPCT Prot. n.36/Cons. del 14/11/2023, per ciascun Servizio, sulla base dei suddetti indicatori, dando atto del livello di attuazione delle misure generali di prevenzione del rischio e delle correlate azioni attuative, a partire dall'adempimento degli obblighi di trasparenza previsti dal D.Lgs. n.33/2013, adempimento quest'ultimo in relazione al quale era stata diramata la nota Prot. n.43004 del 31/10/2023 a firma congiunta del medesimo Segretario Generale e RPCT e del Direttore Generale.

Inoltre, i Dirigenti dei Servizi relazionano entro il 15 novembre sullo stato di attuazione della presente Sottosezione al RPCT. Il RPCT dà conto dello stato di attuazione della medesima e delle correlate misure attraverso la redazione, entro il 15 dicembre (fatti salvi eventuali rinvii disposti da ANAC), della relazione annuale redatta secondo le indicazioni dell'ANAC, da pubblicare nell'apposita sezione dell'Amministrazione trasparente e riferisce sull'attività svolta, ogniqualvolta lo ritenga opportuno o quando l'organo politico ne faccia richiesta.

Ai fini di una maggiore efficacia e di un effettivo coordinamento con il Piano della performance, di cui, più diffusamente, al punto 5.1, l'attività di monitoraggio sullo stato di attuazione della presente Sottosezione è effettuata anche in occasione delle verifiche periodiche inerenti il raggiungimento degli obiettivi indicati nel Piano della Performance, fra i quali figurerà, come obiettivo strategico specifico, da assegnarsi a ciascun Dirigente, per quanto di rispettiva competenza, quello dell'attuazione delle misure di prevenzione, previste nel presente PTPCT ed in particolare nella Parte Seconda "Trasparenza", con conseguente rilevanza dello stesso in sede di valutazione dirigenziale. L'attività di monitoraggio è altresì assicurata attraverso il sistema elaborato dall'Ufficio Controlli interni e attraverso le operazioni di controllo successivo di regolarità amministrativa, di cui al successivo punto 5.3. L'attività di controllo è garantita anche attraverso la relazione annuale, che il responsabile munito del potere sostitutivo è tenuto, entro il 30 gennaio di ogni anno, a comunicare all'organo di governo, relativamente ai procedimenti, suddivisi per tipologia e strutture amministrative competenti, nei quali non è stato rispettato il termine di conclusione previsto dalla legge o dai regolamenti.

## ***2.5 Consultazione e comunicazione***

Consiste in attività di coinvolgimento dei soggetti interni ed esterni, volta alla realizzazione di una strategia di prevenzione del rischio il più possibile personalizzata, e di comunicazione interna ed esterna delle azioni intraprese e da intraprendere, dei compiti e delle connesse responsabilità dei diversi soggetti e dei risultati attesi.

## ***3 Misure generali di prevenzione del rischio***

### ***3.1 TRASPARENZA***

#### **Fonti normative:**

art.1, commi 15, 16, 26,27,28,29,30,32, 33 e 34, L. n.190/2012;

D.lgs. n. 33/2013 ss.mm.ii.;

L. 241/1990;

Intesa tra Governo Regioni e Enti Locali sancita dalla Conferenza Unificata nella seduta del 24 luglio 2013.

#### **Descrizione della misura**

La trasparenza costituisce uno strumento essenziale per la prevenzione della corruzione e per il perseguimento di obiettivi di efficacia, efficienza ed economicità della pubblica amministrazione. La legge 190/2012 ha stabilito che la trasparenza dell'attività amministrativa deve essere assicurata mediante la pubblicazione sui siti istituzionali delle informazioni rilevanti stabiliti dalla legge.

Il D. Lgs. n.33/2013 definisce la trasparenza quale "accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche". Pertanto, il puntuale adempimento di tutti gli obblighi di pubblicazione previsti dal D.Lgs. n.33/2013 costituisce esso stesso misura di prevenzione della corruzione, obiettivo trasversale per tutti i servizi dell'Ente. La sua valutazione quale obiettivo strategico per ciascun dirigente sarà effettuata tenuto conto della relazione che il RPCT renderà annualmente al NdV in ordine agli adempimenti previsti in materia.

Per la puntuale declinazione degli obblighi di trasparenza si rinvia alla Parte Seconda "Trasparenza".

### ***3.2 CODICE DI COMPORTAMENTO DEI DIPENDENTI***

#### **Fonti normative:**

art. 54, D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito dall'art. 1, comma 44, L. 190/2012 e modificato dall'art.4 del D.L. 30 aprile 2022, n.36;

D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 "Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'art. 54 del D. Lgs.165/2001", come modificato dal D.P.R. 13 giugno 2023, n.81;

Intesa tra Governo Regioni e Enti Locali sancita dalla Conferenza Unificata nella seduta del 24 luglio 2013;

Codice di Comportamento dei dipendenti della Provincia di Lecce.

#### **Descrizione della misura**

Tra le misure di prevenzione della corruzione, il Codice di comportamento riveste un ruolo fondamentale nella strategia delineata dalla L. 190/2012, in quanto si propone di orientare l'operato dei dipendenti pubblici in senso eticamente corretto e in funzione di garanzia della legalità, anche attraverso specifiche disposizioni relative all'assolvimento degli obblighi di trasparenza e delle misure previste dal PTPCT.

In attuazione della delega conferita con la L.190/2012 "al fine di assicurare la qualità dei servizi, la prevenzione dei fenomeni di corruzione, il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico" il Presidente della Repubblica ha emanato il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici (DPR 16 aprile 2013, n. 62).

In attuazione delle disposizioni normative (art. 54, comma 5, d. lgs. 165/2001 e art. 1, comma 2, DPR 62/2013) e delle indicazioni fornite dall'ANAC, la Giunta Provinciale approvava con Delibera n. 14 del 30.01.2014 la bozza del Codice dando avvio alla procedura aperta di partecipazione degli stakeholder secondo le modalità previste dalla Delibera CIVIT-ANAC n. 75/2013. Tale bozza veniva, quindi, pubblicata sul sito istituzionale, unitamente al modulo per la raccolta delle osservazioni e integrazioni da parte degli stakeholder esterni ed interni. Il Codice di comportamento dei dipendenti della Provincia di Lecce, previa acquisizione del parere favorevole del NdV in merito alla conformità del documento alle linee guida della C.I.VIT- A.N.A.C, diventava definitivo con D.G.P. n.76/2014. Del Codice interno, oltre che di quello nazionale, è stata data conoscenza ai dipendenti mediante pubblicazione sul sito istituzionale "Sezione Amministrazione Trasparente", sottosezione "Disposizioni generali-Codici di comportamento e mediante una giornata di formazione in occasione della Giornata della trasparenza 2014.

Un aggiornamento è stato predisposto al fine di adeguare il vigente Codice di comportamento interno alle modifiche introdotte all'art. 54 del D.Lgs. n.165/2001 dall'art. 4 D.L. 30 aprile 2022, n.36, convertito dalla L. n.79 del 29/06/2022, ma la procedura, avviata attraverso consultazione pubblica del testo in data 30/12/2022, con termine fino al 20/01/2023 per raccogliere osservazioni e proposte degli stakeholder (Prot.n.51350 del 30/12/2022), non ha avuto seguito per l'emanazione del D.P.R. 13 giugno 2023, n.81, entrato in vigore il 14/07/2023, che ha introdotto modifiche al D.P.R. n.62/2013.

Proprio ai fini dell'adeguamento al citato D.P.R. n.81/2023 ed ad altre disposizioni normative sopravvenute, è stata predisposta e licenziata dall'U.P.D. la revisione del Codice di comportamento dei dipendenti dell'Ente, per la quale sarà avviata nel corso del 2024 la consultazione pubblica ai fini della definitiva approvazione.

### ***3.2.1 ASTENSIONE IN CASO DI CONFLITTO DI INTERESSE***

#### **Fonti normative:**

art. 6 bis L. n.241/1990;

art. 1, comma 9, lett. e), L. n.190/2012;

D.P.R. n.62/2013, come modificato dal D.P.R. 13 giugno 2023, n.81.

#### **Descrizione della misura**

Le disposizioni di riferimento mirano a realizzare la finalità di prevenzione attraverso l'astensione dalla partecipazione alla decisione di soggetti in conflitto, anche potenziale, di interessi. Vanno osservate le disposizioni sul conflitto di interesse riprodotte nel Codice di comportamento dei dipendenti provinciali, cui si rinvia. L'inosservanza dell'obbligo di astensione può costituire causa di illegittimità dell'atto.

### ***3.2.2 MONITORAGGIO DEI RAPPORTI TRA L'AMMINISTRAZIONE E I SOGGETTI ESTERNI***

**Fonti normative:**

art. 1, comma 9, L. n.190/2012;

art.16 D. Lgs. n.36/2023;

D.P.R. n.62/2013, come modificato dal D.P.R. 13 giugno 2023, n.81.

Codice di comportamento dei dipendenti della Provincia di Lecce

**Descrizione della misura**

La L. n.190/2012 (art. 1, comma 9) stabilisce che attraverso le disposizioni del PTPCT debba essere garantita l'esigenza di monitorare i 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.

Con particolare riferimento alle procedure di gara, si prevede che tutti i soggetti coinvolti in una qualsiasi fase della procedura di gestione di un contratto pubblico (programmazione, progettazione, preparazione documenti di gara, selezione dei concorrenti, aggiudicazione, sottoscrizione del contratto, esecuzione, collaudo, pagamenti) o che possano influenzarne in qualsiasi modo l'esito, in ragione del ruolo ricoperto all'interno dell'Ente, rendano la dichiarazione di cui all'art.6, comma 1, del D.P.R. n.62/2013. Le dichiarazioni devono essere acquisite preliminarmente al conferimento dell'incarico, protocollate, conservate e aggiornate in caso di sopravvenute modifiche.

Si segnala che questa misura è realizzata anche attraverso azioni previste in altre misure generali o specifiche della presente Sottosezione, in particolare, nell'ambito delle misure riferite al Codice di comportamento, all'astensione in caso di conflitto di interesse e al rispetto degli obblighi previsti dall'art.53, comma 16ter del D.Lgs. n.165/2001 (c.d. pantouflage). Alla misura è inoltre riconducibile la dichiarazione di assenza della causa di esclusione di cui all'art.95, c.1, lett.b) del D.Lgs. 36/2023 che ogni operatore economico deve rendere per partecipare ad una procedura di appalto o concessione.

### ***3.2.3 INCARICHI D'UFFICIO - ATTIVITA' ED INCARICHI EXTRA-ISTITUZIONALI***

**Fonti normative:**

art. 53, comma 3-bis, D.Lgs. n. 165/2001;

art. 1, comma 58-bis, L. n.662/1996;

Intesa tra Governo Regioni e Enti Locali sancita dalla Conferenza Unificata nella seduta del 24 luglio 2013;

Codice di Comportamento dei dipendenti della Provincia di Lecce;

Deliberazione C.P. n.36 dell'1/10/2020.

### **Descrizione della misura**

La concentrazione di incarichi conferiti dall'amministrazione e, dunque, di potere decisionale, in capo ad un unico soggetto (dirigente o funzionario) aumenta il rischio che l'attività svolta possa essere finalizzata a scopi privati o impropri.

Inoltre, lo svolgimento di incarichi extra-istituzionali può dar luogo a situazioni di conflitto di interesse, che possono costituire a loro volta sintomo di fatti corruttivi. Nell'ambito di tale misura, nel corso del 2020, la Provincia di Lecce si è dotata del Regolamento disciplinante i criteri e le procedure di autorizzazione di incarichi extra-istituzionali ai propri dipendenti, ai sensi dell'art. 53 comma 5 del D. Lgs 165/2001, come modificato dall'art. 1 comma 42, della L. n.190/2012, approvato con Deliberazione C.P. n. 36 del 1° ottobre 2020.

## ***3.2.4 ACCERTAMENTO DELL'ASSENZA DI CONFLITTO DI INTERESSI DEI CONSULENTI***

### **Fonti normative:**

art. 53 D.Lgs. n.165/2001;

art. 15 D.Lgs. n.33/2013;

art. 2 del DPR n.62/2013, come modificato dal D.P.R. 13 giugno 2023, n.81;

Codice di comportamento dei dipendenti della Provincia di Lecce.

### **Descrizione della misura**

Per tutelare l'imparzialità dell'azione amministrativa, nei casi di conferimento di incarichi a consulenti, l'art. 53 del D.Lgs. n.165 del 2001, come modificato dalla L. n.190 del 2012, impone espressamente all'amministrazione di effettuare una previa verifica dell'insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interessi. Al riguardo, si richiama anche l'art. 15 del D.Lgs. n.33/2013, che, con riferimento agli incarichi di collaborazione e di consulenza, prevede espressamente l'obbligo di pubblicazione dei dati concernenti gli estremi dell'atto di conferimento dell'incarico, il curriculum vitae, i dati relativi allo svolgimento di incarichi o la titolarità di cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione o lo svolgimento di attività professionali; i compensi, comunque denominati, relativi al rapporto di consulenza o di collaborazione.

La verifica della insussistenza di situazioni di conflitto di interessi ai fini del conferimento dell'incarico di consulente risulta coerente con l'art. 2 del D.P.R. n.62 del 2013, laddove è stabilito che le pubbliche amministrazioni di cui all'art.1, c. 2, del D.Lgs. n.165/2001 estendono gli obblighi di condotta previsti dal codice di comportamento (e dunque anche la disciplina in materia di conflitto di interessi), per quanto compatibili, anche a tutti i collaboratori o consulenti, a qualunque titolo e qualunque sia la tipologia di contratto o incarico, ai titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione delle autorità politiche.

## ***3.3 INCONFERIBILITA' E INCOMPATIBILITA' DI INCARICHI***

**Fonti normative:**

D.Lgs. n.39/2013;

Intesa tra Governo Regioni e Enti Locali sancita dalla Conferenza Unificata nella seduta del 24 luglio 2013;

Deliberazione C.P. n.30 del 7/8/2019.

**Descrizione della misura**

Attraverso lo svolgimento di determinate attività o funzioni possono essere precostituite situazioni favorevoli ad un successivo conferimento di incarichi dirigenziali e non (attraverso accordi corruttivi per conseguire il vantaggio in maniera illecita). Inoltre il contemporaneo svolgimento di talune attività può inquinare l'imparzialità dell'agire amministrativo. Infine, in caso di condanna penale, anche non definitiva, per determinate categorie di reati il legislatore ha ritenuto, in via precauzionale, di evitare che al soggetto nei cui confronti la sentenza sia stata pronunciata possano essere conferiti incarichi dirigenziali o amministrativi di vertice.

Le disposizioni del D.Lgs. n.39/2013 stabiliscono le ipotesi di inconferibilità degli incarichi, compresi quelli dirigenziali e gli incarichi amministrativi di vertice. Gli atti e i contratti posti in essere in violazione del decreto sono nulli e l'inconferibilità non può essere sanata. Il decreto in esame prevede, inoltre, ipotesi di incompatibilità tra l'incarico e lo svolgimento di incarichi e cariche determinate, di attività professionale o l'assunzione della carica di componente di organo di indirizzo politico. La causa di incompatibilità può essere rimossa mediante rinuncia dell'interessato all'incarico incompatibile. Con deliberazione del Consiglio provinciale n. 30 del 07 agosto 2019 la Provincia di Lecce si è dotata del "Regolamento per il conferimento in via sostitutiva degli incarichi" previsto dall'art. 18 del citato D. Lgs. n.39/2013, tenendo conto delle indicazioni dell'ANAC contenute nella Delibera n. 833 del 3 agosto 2016.

### ***3.4 ATTIVITA' SUCCESSIVA ALLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO (PANTOUFLAGE – REVOLVING DOORS)***

**Fonti normative:**

art. 53, comma 16-ter, D. lgs. n. 165/2001.

**Descrizione della misura**

La misura mira a prevenire il rischio che, durante il periodo lavorativo, il dipendente possa essersi precostituito situazioni lavorative tali da poter sfruttare il ruolo ricoperto al fine di ottenere un impiego più vantaggioso presso l'impresa o il soggetto privato con cui ha avuto contatti. Per eliminare il rischio di accordi fraudolenti, il legislatore ha, dunque, limitato la capacità negoziale del dipendente cessato dall'incarico per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego.

I dipendenti che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto dell'amministrazione non possono svolgere, infatti, in detto periodo attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari della attività della pubblica amministrazione, svolta attraverso i medesimi poteri.

I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione del divieto sono nulli; ai soggetti privati che li hanno conferiti o conclusi è vietato contrattare con la pubblica amministrazione interessata per i tre anni successivi, con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti. Al fine di rendere più incisiva la predetta misura, sulla scorta di quanto suggerito dall'ANAC, si prevede per i dipendenti l'obbligo al momento della cessazione del servizio o dell'incarico di sottoscrivere una dichiarazione con la quale si impegnano al rispetto del divieto di pantouflage di cui all'art. 53 comma 16-ter, del D.Lgs. n.165/2001.

### **3.5 FORMAZIONE DELLE COMMISSIONI E ASSEGNAZIONE DEL PERSONALE AGLI UFFICI**

#### **Fonti normative:**

art. 35 bis D.Lgs. n. 165/2001.

#### **Descrizione della misura**

La misura mira ad evitare la presenza di soggetti nei cui confronti sia stata pronunciata sentenza, anche non definitiva, di condanna o sentenza di applicazione della pena su richiesta per i reati previsti nel capo I del titolo II del codice penale (delitti dei pubblici ufficiali contro la pubblica amministrazione), all'interno di organi amministrativi cui sono affidati peculiari poteri decisionali.

#### **Tali soggetti:**

- non possono far parte, neppure con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;
- non possono essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati;
- non possono far parte di commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici di qualunque genere.

In relazione alla formazione delle commissioni e alla nomina dei segretari, la violazione delle disposizioni sopraindicate si traduce nell'illegittimità dei provvedimenti conclusivi del relativo procedimento.

Nel caso in cui sia accertata la sussistenza delle cause ostative individuate dalla norma in commento l'Ente si astiene dal conferire l'incarico e, in caso di accertamento successivo, ricorrendone tutti i presupposti, provvede alla rimozione dell'incaricato.

### **3.6 ROTAZIONE DEL PERSONALE ADDETTO ALLE AREE A RISCHIO CORRUZIONE**

#### **Fonti normative:**

art. 1, commi 4 lett. e) e 5 lett. b), della L n.190/2012;

art. 16, comma 1, lett. l-quater, del D. Lgs. n. 165/2001;

Intesa tra Governo, Regioni ed Enti Locali sancita dalla Conferenza Unificata nella seduta del 24 luglio 2013.

### **Descrizione della misura**

Come precisato nel PNA, l'alternanza di dipendenti nell'assunzione di decisioni e nella gestione delle procedure riduce il rischio che possano crearsi relazioni particolari tra amministrazione ed utenti, con il conseguente consolidarsi di situazione di privilegio e di situazioni ambientali potenzialmente foriere di risposte illegali o improntate a collusione. La Provincia di Lecce assicura l'applicazione della misura della rotazione dei dirigenti, dei RUP e dei responsabili dei procedimenti operanti nelle aree a più elevato rischio di corruzione, quali esse risultano dal PTPCT.

### **Attuazione della misura**

#### **a. Rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento dei processi nel cui ambito è più elevato il rischio corruzione**

- per i dirigenti: l'attuazione della presente misura di prevenzione è di regola assicurata dal Presidente alla scadenza dell'incarico dirigenziale;
- per i dipendenti: l'attuazione della rotazione dei RUP di contratti pubblici, dei responsabili di procedimento per l'emanazione di provvedimenti di natura ampliativa (autorizzazione, concessioni, approvazioni, nulla osta, abilitazioni, accreditamenti e simili), accertativa (accertamenti, verifiche e controlli) o consultiva (pareri tecnici) è di regola assicurata dal Dirigente al termine dell'incarico, di durata non superiore all'anno, fermi restando i casi di revoca dell'incarico già disciplinati e le ipotesi di applicazione di misure cautelari. La misura riguarda anche il personale facente parte di commissioni, di gruppi, di pattuglie, di squadre di intervento chiamati ad operare nell'ambito dei procedimenti in questione.

Tale criterio si attua attuarsi a partire dalla fase di assegnazione degli obiettivi, a seguito dell'approvazione del P.D.O.

E' consentito derogare al criterio di rotazione nel solo caso in cui il Dirigente motivi, in sede di assegnazione della responsabilità dei procedimenti, l'impossibilità di attribuire ad altri, all'infuori dell'incaricato, la suddetta responsabilità, per assoluta carenza di professionalità analoga all'interno del Servizio. In tali casi si darà corso a misure alternative di prevenzione quali quella dell'affiancamento e della condivisione delle fasi procedurali tra più istruttori e quella dell'articolazione dei compiti e delle competenze, evitando la concentrazione di più mansioni e responsabilità in capo ad un unico soggetto.

#### **b. Rotazione del personale in caso di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva (Rotazione straordinaria).**

In caso di notizia formale di avvio di procedimento penale a carico di un dipendente e in caso di avvio del procedimento disciplinare per condotte di natura corruttiva, ferma restando la possibilità di adottare la sospensione del rapporto, l'amministrazione:

- per il personale dirigenziale procede con atto motivato alla revoca dell'incarico in essere ed al passaggio ad altro incarico ai sensi del combinato disposto dell'art. 16, comma 1, lett. I-quater, e dell'art. 55 ter, comma 1, del d. lgs. n. 165/2001;
- per il personale non dirigenziale procede all'assegnazione ad altro servizio ai sensi del citato art. 16, comma 1, lett. I quater.

In ossequio alle Linee guida ANAC in materia, approvate con Delibera n. 215 del 26 marzo 2019, trattandosi di misura preventiva e non sanzionatoria, tale "rotazione straordinaria", è applicata limitatamente alle ipotesi in cui il procedimento penale o disciplinare riguardi i reati di cui all'art. 7 della L. 69/2015.

Ai sensi della delibera ANAC n.345 del 22 aprile 2020, il provvedimento motivato di rotazione straordinaria è adottato dal Direttore Generale. Ove il provvedimento di rotazione interessi il Direttore Generale o il Segretario Generale, la competenza sarà del Presidente.

### **3.7 TUTELA DEL SOGGETTO CHE SEGNALE ILLECITI (WHISTLEBLOWING)**

#### **Fonti normative:**

D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24;

Linee Guida ANAC (Delibera n.311 del 12/7/2023).

#### **Descrizione della misura**

Con la presente disciplina la Provincia di Lecce intende dare attuazione, nella presente Sottosezione Rischi Corruttivi e Trasparenza del PIAO, alle rilevanti modifiche normative apportate all'istituto del c.d. whistleblowing dal D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24, tenuto conto, altresì, delle nuove Linee Guida ANAC approvate con Deliberazione n. 311 in data 12 luglio 2023.

Il D.Lgs.n.24/2023, recante "Attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali", disciplina la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

Il RPCT può utilizzare il contenuto delle segnalazioni per individuare le aree critiche dell'Ente e predisporre le misure necessarie per rafforzare il sistema di prevenzione della corruzione nell'ambito in cui è emerso il fatto segnalato. Il RPCT rende conto del numero di segnalazioni ricevute e del loro stato di avanzamento nella Relazione annuale di cui all'art. 1, c. 14, della L n.190/2012, garantendo comunque la riservatezza dell'identità dei segnalanti.

#### **3.7.1 SOGGETTI SEGNALENTI**

Ai sensi del D.Lgs. n.24/2023, la presente disciplina, e le relative forme di tutela, si applicano:

- ai dipendenti della Provincia di Lecce, sia a tempo determinato che indeterminato;
- ai dipendenti di altre amministrazioni pubbliche in posizione di comando, distacco (o situazioni analoghe) presso la Provincia di Lecce:
- ai lavoratori e collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore della Provincia di Lecce, nel caso di segnalazione di illeciti o irregolarità riguardanti la medesima Provincia per la quale l'impresa opera. In tale categoria rientrano anche i dipendenti di società ed altri enti di diritto privato controllati o partecipati dalla Provincia di Lecce, che forniscono beni o servizi e che realizzano opere in favore della stessa;
- ai collaboratori, ai liberi professionisti, ai consulenti, ai lavoratori autonomi, ai volontari o tirocinanti, retribuiti o non retribuiti che svolgono la propria attività lavorativa presso la Provincia di Lecce;
- alle persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza nella Provincia di Lecce;
- agli ex dipendenti, gli ex collaboratori o soggetti che non ricoprono più una delle posizioni indicate in precedenza, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto con la Provincia di Lecce, nonché ai dipendenti in periodo di prova e ai soggetti il cui rapporto giuridico non sia ancora iniziato se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali.

La tutela del whistleblower si applica, altresì:

- a) ai facilitatori, ossia a chi, all'interno del medesimo contesto lavorativo del segnalante, gli presta assistenza nel processo di segnalazione, assistenza che deve essere mantenuta riservata;
- b) alle persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante, di chi ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o di chi ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- c) ai colleghi di lavoro del segnalante o di chi ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- d) agli enti di proprietà del segnalante o di chi ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

### **3.7.2 OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE**

Sono oggetto di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia le informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti comportamenti, atti od omissioni, che costituiscano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica, commesse nell'ambito della Provincia di Lecce e che consistono in:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato 1 al D.Lgs. n.24/2023 o degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione Europea indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione Europea;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'art. 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, comprese le violazioni delle norme dell'Unione Europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori sopra indicati.

Sono oggetto di segnalazione anche le informazioni di violazioni che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'ambito della Provincia di Lecce, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare le violazioni.

#### SEGNALAZIONE E CANALI DI SEGNALAZIONE

Ai sensi del D.Lgs n.24/2023, la segnalazione, intesa come comunicazione, scritta o orale, di informazioni sulle violazioni, può essere presentata tramite:

- canale interno, ossia nell'ambito del contesto lavorativo;
- canale esterno (ANAC);
- divulgazione pubblica, tramite la stampa, mezzi elettronici o mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone;
- denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile.

A) La gestione del **canale di segnalazione interna**, che costituisce il canale primario, è affidata al RPCT che:

- a) riceve la segnalazione scritta, con modalità informatiche, o orale, attraverso linea telefonica o messaggistica vocale, o in incontro diretto fissato, su richiesta del segnalante, entro un termine ragionevole;
- b) rilascia avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- c) mantiene le interlocuzioni con il segnalante, richiedendogli, se necessario, integrazioni;

- d) dà corretto seguito alle segnalazioni ricevute;
- e) dà riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni di cui alla lett.b);
- f) mette a disposizione informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne, nonché sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazione esterne. Le suddette informazioni sono esposte e rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro, nonché pubblicate nella sezione dedicata del sito istituzionale, e rese, altresì, accessibili alle persone che, pur non frequentando i luoghi di lavoro, intrattengono un rapporto giuridico con la Provincia di Lecce.

La segnalazione interna presentata ad un soggetto diverso dal RPCT è trasmessa a quest'ultimo, entro sette giorni dal suo ricevimento, dando contestuale notizia della trasmissione al segnalante.

Nel caso in cui il RPCT ritenga sussistere nei propri confronti un conflitto di interessi rispetto alla segnalazione, si astiene dal trattarla, dandone comunicazione al Presidente, garantendo comunque la riservatezza dell'identità del segnalante. In tal caso la gestione della specifica segnalazione è attribuita al Vice Segretario Generale.

B) Il **canale di segnalazione esterno** può essere utilizzato solo se, al momento della presentazione, ricorra una delle seguenti condizioni:

- a) non sia stato dato seguito ad una preventiva segnalazione interna;
- b) il segnalante abbia fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- c) il segnalante abbia fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

La gestione del canale di segnalazione esterno è affidata ad ANAC, cui deve essere trasmessa, altresì, la segnalazione esterna presentata ad un soggetto diverso entro sette giorni dalla data del suo ricevimento, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

La segnalazione tramite il canale esterno deve avvenire con le medesime forme e deve essere gestita, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, con le medesime garanzie di riservatezza previste per la segnalazione tramite il canale interno, anche quando la segnalazione venga effettuata attraverso canali diversi da quello ANAC o pervenga a personale diverso da quello addetto al trattamento delle segnalazioni, al quale viene in ogni caso trasmessa senza ritardo.

Attraverso il canale di segnalazione esterno ANAC, che utilizza personale specificamente formato, svolge i compiti di informazione, interlocuzione, istruttoria e riscontro con le modalità e nei termini indicati nel D.Lgs. n.24/2023 e nelle Linee Guida n.311/2023 e reperibili sul sito istituzionale [www.anticorruzione.it](http://www.anticorruzione.it).

C) Il segnalante può ricorrere, beneficiando della protezione prevista dal D.Lgs. n.24/2023, alla **divulgazione pubblica** se ricorre una delle seguenti condizioni:

- a) non sia stato dato riscontro nei termini previsti in merito alle misure previste o adottate a preventiva segnalazione interna ed esterna ovvero direttamente a segnalazione esterna, correttamente effettuate dal segnalante;
- b) il segnalante abbia fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- c) il segnalante abbia fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

Tale forma di segnalazione non esime gli esercenti la professione giornalistica dal rispetto delle norme sul segreto professionale, con riferimento alla fonte della notizia.

### 3.7.3 SEGNALAZIONE E CANALI DI SEGNALAZIONE

Ai sensi del D.Lgs n.24/2023, la segnalazione, intesa come comunicazione, scritta o orale, di informazioni sulle violazioni, può essere presentata tramite:

- canale interno, ossia nell'ambito del contesto lavorativo;
- canale esterno (ANAC);
- divulgazione pubblica, tramite la stampa, mezzi elettronici o mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone;
- denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile.

A) La gestione del **canale di segnalazione interna**, che costituisce il canale primario, è affidata al RPCT che:

- a) riceve la segnalazione scritta, con modalità informatiche, o orale, attraverso linea telefonica o messaggistica vocale, o in incontro diretto fissato, su richiesta del segnalante, entro un termine ragionevole;
- b) rilascia avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- c) mantiene le interlocuzioni con il segnalante, richiedendogli, se necessario, integrazioni;
- d) dà corretto seguito alle segnalazioni ricevute;
- e) dà riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni di cui alla lett.b);
- f) mette a disposizione informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne, nonché sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazione esterne. Le suddette informazioni sono espone e rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro, nonché pubblicate nella sezione dedicata del sito istituzionale, e rese, altresì, accessibili alle persone che, pur non frequentando i luoghi di lavoro, intrattengono un rapporto giuridico con la Provincia di Lecce.

La segnalazione interna presentata ad un soggetto diverso dal RPCT è trasmessa a quest'ultimo, entro sette giorni dal suo ricevimento, dando contestuale notizia della trasmissione al segnalante.

Nel caso in cui il RPCT ritenga sussistere nei propri confronti un conflitto di interessi rispetto alla segnalazione, si astiene dal trattarla, dandone comunicazione al Presidente, garantendo comunque la riservatezza dell'identità del segnalante. In tal caso la gestione della specifica segnalazione è attribuita al Vice Segretario Generale.

B) Il **canale di segnalazione esterno** può essere utilizzato solo se, al momento della presentazione, ricorra una delle seguenti condizioni:

- a) non sia stato dato seguito ad una preventiva segnalazione interna;
- b) il segnalante abbia fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- c) il segnalante abbia fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

La gestione del canale di segnalazione esterno è affidata ad ANAC, cui deve essere trasmessa, altresì, la segnalazione esterna presentata ad un soggetto diverso entro sette giorni dalla data del suo ricevimento, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

La segnalazione tramite il canale esterno deve avvenire con le medesime forme e deve essere gestita, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, con le medesime garanzie di riservatezza previste per la segnalazione tramite il canale interno, anche quando la segnalazione venga effettuata attraverso canali diversi da quello ANAC o pervenga a personale diverso da quello addetto al trattamento delle segnalazioni, al quale viene in ogni caso trasmessa senza ritardo.

Attraverso il canale di segnalazione esterno ANAC, che utilizza personale specificamente formato, svolge i compiti di informazione, interlocuzione, istruttoria e riscontro con le modalità e nei termini indicati nel D.Lgs. n.24/2023 e nelle Linee Guida n.311/2023 e reperibili sul sito istituzionale [www.anticorruzione.it](http://www.anticorruzione.it).

C) Il segnalante può ricorrere, beneficiando della protezione prevista dal D.Lgs. n.24/2023, alla divulgazione pubblica se ricorre una delle seguenti condizioni:

- a) non sia stato dato riscontro nei termini previsti in merito alle misure previste o adottate a preventiva segnalazione interna ed esterna ovvero direttamente a segnalazione esterna, correttamente effettuate dal segnalante;
- b) il segnalante abbia fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- c) il segnalante abbia fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

Tale forma di segnalazione non esime gli esercenti la professione giornalistica dal rispetto delle norme sul segreto professionale, con riferimento alla fonte della notizia.

### **3.7.4 CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE**

La segnalazione deve essere il più possibile circostanziata al fine di consentire di procedere alle dovute verifiche e valutazioni a riscontro della sua fondatezza. In particolare, essa deve contenere in maniera chiara: - le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione; - la descrizione del fatto; - le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati. Ove possibile, si raccomanda l'allegazione di ulteriori documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, nonché l'indicazione di eventuali altri soggetti potenzialmente coinvolti o a conoscenza dei fatti. Possono essere richiesti elementi integrativi sulla piattaforma informatica, di cui al successivo Par. 3.7.6, o anche di persona, nell'incontro diretto eventualmente richiesto. Analoghe indicazioni valgono per le segnalazioni tramite canale esterno.

### **3.7.5 SEGNALAZIONI ANONIME**

Le segnalazioni anonime ricevute attraverso il canale interno ed esterno sono considerate come segnalazioni ordinarie, soggette a registrazione e conservazione della relativa documentazione. E' riconosciuta tutela al soggetto che abbia presentato segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia anonime, se abbia subito ritorsioni a seguito della sua identificazione.

### **3.7.6 PROCEDURA PER LA SEGNALAZIONE INTERNA**

Chi intenda inviare una segnalazione di condotte illecite al RPCT può accedere, nel rispetto di quanto previsto dal D.Lgs. n.24/2023, all'apposita piattaforma informatica "WhistleblowingPA", basata sul software GlobalLeaks, direttamente dal link "Whistleblowing" pubblicato sul sito istituzionale della Provincia di Lecce, "Sezione Amministrazione Trasparente/Altri contenuti/Prevenzione della corruzione". Il sistema non necessita di particolari credenziali, ma apre automaticamente una maschera interattiva, fornendo le istruzioni necessarie. La piattaforma utilizza un protocollo di crittografia che garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante, del contenuto delle segnalazioni e della relativa documentazione.

Il RPCT è incaricato della ricezione e gestione delle segnalazioni all'interno dell'Ente ed è l'unico soggetto autorizzato a trattare i dati personali del segnalante e legittimato a conoscerne l'identità. Il RPCT, è pertanto, anche custode dell'identità. Il RPCT prende in carico la segnalazione e svolge un esame preliminare sulla valutazione dei requisiti della stessa nel rispetto dei termini indicati dalla legge e della riservatezza dei dati, sulla base dei seguenti criteri:

- manifesta infondatezza della segnalazione per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti;
- accertato contenuto generico della segnalazione, tale da non consentire la comprensione dei fatti o segnalazione corredata da documentazione non appropriata o inconferente.

Qualora, in seguito all'esame preliminare, il RPCT ravvisi elementi di manifesta infondatezza della segnalazione, ne dispone l'archiviazione, con adeguata motivazione, dandone comunicazione al segnalante.

Qualora, invece, il RPCT valuti l'ammissibilità della segnalazione, come di whistleblowing, avvia l'istruttoria interna sui fatti o sulle condotte segnalate per valutare la sussistenza degli stessi. Il RPCT per la gestione delle segnalazioni può avvalersi del supporto dell'Ufficio del Segretario Generale, provvedendo, peraltro, ad oscurare i dati identificativi del segnalante e gli altri elementi da cui si possa risalire, anche indirettamente, all'identità dello stesso. I dipendenti dell'Ufficio suddetto devono comunque essere "autorizzati" al trattamento dei dati personali contenuti nella segnalazione e nella documentazione ad essa allegata, poiché nella documentazione trasmessa possono essere presenti dati personali di altri interessati (es. soggetto segnalato, altri soggetti), e debitamente istruiti, ai sensi della vigente normativa in materia di protezione dei dati. Il RPCT può inoltre costituire, con proprio provvedimento, uno specifico Gruppo di Lavoro di cui avvalersi per l'istruttoria delle segnalazioni, composto da Dirigenti e Funzionari dell'Ente con competenze trasversali ed identificati in successivo apposito atto organizzativo, assicurando le stesse garanzie di riservatezza dell'identità del segnalante sopra specificate. Anche i componenti del Gruppo di Lavoro devono essere "autorizzati" al trattamento dei dati personali contenuti nelle segnalazioni e nella documentazione ad esse allegata, e devono essere debitamente istruiti, ai sensi della predetta normativa.

Per lo svolgimento dell'istruttoria, il RPCT può avviare un dialogo con il whistleblower, chiedendo allo stesso chiarimenti, documenti e informazioni ulteriori, sempre tramite il canale a ciò dedicato nella piattaforma informatica o anche di persona. Ove necessario, può coinvolgere terze persone tramite audizioni e altre richieste, avendo sempre cura che non sia compromessa la tutela della riservatezza del segnalante e del segnalato e può inoltre richiedere informazioni, atti e documenti a Dirigenti, Responsabili degli Uffici, avendo cura di tutelare comunque la riservatezza del segnalante e del segnalato, nonché richiedere l'effettuazione di accertamenti al Comando della Polizia Provinciale.

A seguito dell'espletamento dell'istruttoria, se il RPCT ritiene la segnalazione infondata, ne dispone l'archiviazione con adeguata motivazione, dandone comunicazione al segnalante o, viceversa, se ravvisa un fumus di fondatezza della segnalazione, si rivolge immediatamente agli organi preposti interni o enti/istituzioni esterne, ognuno secondo le proprie competenze (Ufficio Procedimenti Disciplinari dell'Ente; Autorità giudiziaria ordinaria; Corte dei conti; ANAC; Dipartimento della Funzione Pubblica; eventuali altri soggetti individuati in base alla specificità dei contenuti della segnalazione.)

In ogni caso, all'esito dell'attività istruttoria svolta, il RPCT fornisce un riscontro al segnalante, comunicandogli il seguito che è dato o che si intende dare alla segnalazione

### **3.7.7 FORME DI TUTELA E MISURE DI PROTEZIONE**

La tutela riconosciuta a chi segnala, effettua una divulgazione pubblica o denuncia violazioni, nonché ai soggetti diversi individuati dal D.Lgs. n.24/2023 che, proprio in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione e/o del particolare rapporto che li lega al segnalante, potrebbero essere destinatari di ritorsioni, è di tre tipi: a) la tutela della riservatezza del segnalante, del facilitatore, della persona coinvolta e delle persone menzionate nella segnalazione b) la tutela da eventuali ritorsioni adottate dall'Ente in ragione della segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia effettuata e le condizioni per la sua applicazione; c) le limitazioni della responsabilità rispetto alla rivelazione e alla diffusione di alcune categorie di informazioni che operano al ricorrere di determinate condizioni.

#### **a) La tutela della riservatezza**

Il RPCT e tutti i soggetti coinvolti nel processo di gestione della segnalazione, in qualunque forma questa sia fatta, hanno l'obbligo di garantire, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, ove si utilizzino strumenti informatici, la riservatezza dell'identità del segnalante, al fine di evitarne l'esposizione a misure ritorsive. Tale obbligo è da riferirsi non solo all'identità del segnalante ma anche a qualsiasi altra informazione o elemento dal cui disvelamento la stessa possa dedursi, direttamente o indirettamente, identità e informazioni che non possono essere rivelate senza il consenso espresso del segnalante medesimo a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazione, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi del Regolamento (UE) n.2016/679 e del D.Lgs.n.196/2003. L'obbligo sussiste anche per i soggetti diversi da quelli competenti cui sia pervenuta erroneamente la segnalazione.

Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 c.p.p.; nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei Conti, l'identità non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo previo consenso espresso del segnalante alla rivelazione della propria identità e previa comunicazione scritta dei motivi che ne determinano la rivelazione stessa.

I medesimi requisiti del previo consenso espresso del segnalante e della previa comunicazione scritta delle ragioni sottostanti sono richiesti per la rivelazione dell'identità nei casi di procedimenti instaurati in seguito a segnalazioni interne o esterne, laddove la rivelazione sia indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

A tutela della riservatezza del segnalante, la segnalazione e la relativa documentazione allegata sono sottratte all'accesso agli atti amministrativi di cui agli artt. 22 e ss. della L. n.241/1990, all'accesso civico generalizzato di cui all'art. 5, c.2, del D.Lgs. n.33/2013, nonchè all'accesso dei consiglieri provinciali di cui all'art. 43, c. 2, del D.Lgs 267/2000.

Le medesime garanzie previste per il segnalante sono riconosciute alle persone coinvolte o menzionate nella segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in conseguenza della segnalazione stessa.

Fermo restando quanto sopra previsto, nelle procedure di segnalazione interna ed esterna, la persona coinvolta può essere sentita o, su sua richiesta, è sentita, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

### **Il trattamento dei dati personali**

Al fine di garantire la tutela dei dati personali del segnalante o denunciante e dei soggetti comunque "interessati" dal trattamento dei dati relativi al ricevimento e alla gestione della segnalazione, gli stessi devono essere trattati nel rispetto della normativa di cui al Regolamento (UE) 2016/679, al D.Lgs. n.196/2003 e al D.Lgs. n.51/2018, assicurando il rispetto, in particolare, dei principi di cui all'art. 5 del Regolamento citato (liceità, correttezza e trasparenza del trattamento, limitazione della finalità,

minimizzazione dei dati, esattezza ed aggiornamento, limitazione della conservazione, integrità e riservatezza) e garantendo il sistema degli obblighi e delle correlate responsabilità.

Al fine della tutela dei dati personali, nel rispetto dell'anzidetta normativa di settore, la segnalazione ricevuta attraverso il canale informatico e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario alla gestione della stessa segnalazione o, comunque, per non oltre 5 anni dalla comunicazione dell'esito finale della procedura.

In ordine alla modalità di conservazione della segnalazione orale: a) quella che pervenga tramite linea telefonica registrata o altro sistema di messaggistica vocale registrata, previo consenso del segnalante, è conservata come registrazione su dispositivo idoneo o è trascritta integralmente, in quest'ultimo caso con possibilità di verifica, rettifica o conferma del contenuto da parte del segnalante mediante propria sottoscrizione; b) quella che pervenga tramite linea telefonica non registrata o altro sistema di messaggistica vocale non registrata, è conservata come resoconto scritto dettagliato della conversazione, con possibilità di verifica, rettifica o conferma del contenuto da parte del segnalante mediante propria sottoscrizione; c) quella che pervenga nel corso di un incontro diretto espressamente richiesto, previo consenso del segnalante, è conservata come registrazione su dispositivo idoneo o come verbale dell'incontro, in quest'ultimo caso con possibilità di verifica, rettifica o conferma del contenuto da parte del segnalante mediante propria sottoscrizione.

Ai soggetti interessati dal trattamento dei dati nell'ambito della segnalazione non è consentito l'esercizio, con richiesta al titolare del trattamento ovvero con reclamo al Garante della protezione dei dati personali, dei diritti riconosciuti dal citato Regolamento (UE) 2016/679 (accesso, rettifica, cancellazione, oblio, limitazione del trattamento, portabilità dei dati, opposizione) qualora dall'esercizio di tali diritti possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla tutela della riservatezza dell'identità del segnalante.

La piattaforma "WhistleblowingPA" adottata dalla Provincia di Lecce garantisce la tutela della riservatezza dell'identità del segnalante e della segnalazione e comprende misure tecniche ed organizzative atte a garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi derivanti dai trattamenti effettuati sulla base di una valutazione di impatto sulla protezione dei dati.

#### **b) La tutela da ritorsioni**

Per ritorsione si intende qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia che provoca o può provocare al segnalante o denunciante, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto, In giudizio o in sede stragiudiziale, si presume, salvo prova contraria, la connessione tra tali atti o comportamenti e la segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia, così come, in caso di domanda risarcitoria, si presume, salvo prova contraria, la consequenzialità del danno rispetto alla segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia.

Ai sensi del D.Lgs. n.24/2023, costituiscono ritorsione:

- a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- b) la retrocessione di grado o la mancata promozione;

- c) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- d) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- e) le note di demerito o le referenze negative;
- f) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- g) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- h) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- i) la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- j) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- k) i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- l) l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- m) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- n) l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- o) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Oltre a queste fattispecie, esemplificativamente, possono costituire ritorsione ai sensi delle Linee Guida ANAC, approvate con Deliberazione n. 311/2023, altresì: la pretesa di risultati impossibili da raggiungere nei modi e nei tempi indicati; una valutazione della performance artatamente negativa; una revoca ingiustificata di incarichi; un ingiustificato mancato conferimento di incarichi con contestuale attribuzione ad altro soggetto; il reiterato rigetto di richieste (ad es. ferie, congedi).

#### **Condizioni per l'applicabilità della tutela**

Oltre allo stretto collegamento tra la segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia e il comportamento/atto/omissione sfavorevole subito direttamente/indirettamente dal segnalante o denunciante, necessario perché possa configurarsi una ritorsione, il regime di protezione contro le ritorsioni si applica al ricorrere delle seguenti condizioni:

- a) che la segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia siano fatte in base alla ragionevole convinzione del segnalante della veridicità delle informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate o denunciate, indipendentemente da quello che sarà l'esito dell'accertamento;
- b) che la segnalazione o divulgazione pubblica siano state effettuate secondo i canali e con le modalità di cui al D.Lgs. 24/2023.

La tutela è garantita a prescindere dai motivi per i quali sia stata effettuata la segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia e anche in caso di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia anonima, a seguito di ritorsione conseguente a successiva identificazione o di segnalazione presentata agli organi e agli organismi competenti dell'Unione Europea ai sensi del D.Lgs. n.24/2023.

La presente tutela non trova applicazione, fatte salve le specifiche limitazioni di responsabilità successivamente disciplinate, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

L'accertamento di dette responsabilità comporta, altresì, l'irrogazione di una sanzione disciplinare al soggetto segnalante o denunciante.

La tutela è, invece, garantita nel caso di riforma della sentenza di condanna in primo grado in senso favorevole al segnalante nei successivi gradi di giudizio, ma solo a seguito del passaggio in giudicato della pronuncia che accerta l'assenza della sua responsabilità penale per i reati di calunnia e/o diffamazione commessi con la segnalazione/denuncia/divulgazione, ovvero della sua responsabilità civile per lo stesso titolo.

Analogamente, la tutela è dovuta in caso di archiviazione di un processo penale per i reati di diffamazione o di calunnia, facente seguito alla segnalazione, divulgazione pubblica, o denuncia.

### **La protezione dalle ritorsioni**

Competente a ricevere la comunicazione della ritorsione che il segnalante e gli altri soggetti tutelati dal D.Lgs.n.24/2023 ritengono di avere subito è, in via esclusiva, ANAC, che informa immediatamente il Dipartimento della Funzione Pubblica, e gli eventuali organismi di garanzia e di disciplina per i provvedimenti di competenza e può avvalersi della collaborazione dello stesso Dipartimento e dell'Ispettorato della Funzione Pubblica a fini istruttori.

L'accertamento della ritorsione comporta:

- la nullità della misura ritorsiva;
- l'applicazione della sanzione amministrativa da 10.000 € a 50.000 € al soggetto che ha adottato l'atto ritorsivo o responsabile del comportamento o omissione;
- la nullità del licenziamento eventualmente scaturito dalla segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia e diritto al reintegro nel posto di lavoro;

E' di competenza dell'Autorità giudiziaria l'adozione di tutte le misure, anche provvisorie, necessarie ad assicurare la tutela alla situazione giuridica soggettiva azionata, ivi compresi il risarcimento del danno, la reintegrazione nel posto di lavoro, l'ordine di cessazione della condotta ritorsiva e la dichiarazione di nullità della stessa.

### **c) Limitazioni di responsabilità per chi segnala, effettua divulgazione pubblica o denuncia**

Non è punibile chi riveli o diffonda informazioni sulle violazioni coperte dall'obbligo di segreto (salvo quanto previsto dall'art. 1, comma 3, del D.Lgs. n.24/2023) o relative alla tutela del diritto d'autore o

alla protezione dei dati personali o riveli o diffonda informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata se ricorrono, cumulativamente, le seguenti condizioni:

- a) che sussistano fondati motivi, al momento della rivelazione o diffusione delle informazioni, per ritenere che tale rivelazione o diffusione è necessaria per svelare la violazione;
- b) che la segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia siano effettuate secondo quanto previsto dal D.Lgs. n. 24/2023.

In tali casi, è esclusa, altresì, ogni altro tipo di responsabilità, anche civile o amministrativa.

Inoltre, le stesse responsabilità sono escluse in relazione all'esercizio dell'attività svolta dal segnalante per accedere, in modo lecito, alle informazioni segnalate o ai documenti contenenti dette informazioni.

L'esclusione della responsabilità si ha anche per i comportamenti, gli atti o le omissioni posti in essere in stretta connessione con la segnalazione, denuncia, divulgazione pubblica e che siano strettamente necessari perché la violazione possa emergere.

### **3.7.8 DISPOSIZIONI FINALI**

Per quanto non espressamente disciplinato, si fa rinvio alle Linee Guida ANAC adottate con Delibera n.311 del 12 luglio 2023. La presente disciplina sarà oggetto di adeguamento ad eventuali successive modifiche legislative o nuove Linee Guida ANAC o del Garante della Privacy. Il RPCT potrà emanare ulteriori disposizioni attuative della presente disciplina, nel rispetto della normativa vigente e delle Linee Guida ANAC.

## **3.8 FORMAZIONE DEL PERSONALE**

### **Fonti normative:**

art. 1, commi 5, lett. b), 8,10, lett. c), 11 della L. n. 190/2012;

art. 7 D.Lgs. n.165/2001;

D.P.R. n. 70/2013;

D.P.R. n.62/2013, come modificato dal D.P.R. 13 giugno 2023, n.81.

### **Descrizione della misura**

Il RPCT è tenuto a definire un piano per formare i dipendenti destinati ad operare nelle aree a rischio corruttivo. In considerazione della sempre più rapida evoluzione normativa e giurisprudenziale riguardante i diversi ambiti dell'agire amministrativo e la conseguente mancanza di adeguata "stabilizzazione" degli istituti giuridici da applicare, l'organizzazione di percorsi formativi costituisce un'esigenza diffusa del personale finalizzata ad evitare anche "malfunzionamenti" e "illegittimità" inconsapevoli nell'operare.

Il personale è stato adeguatamente formato sui principali obblighi e adempimenti previsti dal D. Lgs. n.33/2013 e dalla L. n.190/2012. Inoltre è stata posta particolare attenzione sugli adempimenti previsti

dal Codice di Comportamento al fine di assicurarne la massima diffusione all'interno dell'Ente, in coerenza con il Codice stesso e con il DPR n.62/2013.

L'Ente intende programmare per tutto il personale formazione generale in materia di anticorruzione, Codice di comportamento e sull'istituto del whistleblowing, a seguito della recente evoluzione normativa, in particolare, per i nuovi assunti, per il personale trasferito o assegnato a nuovi ruoli o funzioni superiori cicli formativi sui temi dell'etica pubblica e del comportamento etico, come prescritto dal D.P.R. 13 giugno 2023, n.81.

Parallelamente, sarà avviata anche una formazione rivolta al RPCT, all'ufficio RPCT ai referenti, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree a maggior rischio corruttivo, mirato ad approfondimenti sul Codice dei contratti pubblici (D.Lgs.n.36/2023).

### **3.9 PATTI DI INTEGRITA' E PROTOCOLLI DI LEGALITA'**

#### **Fonti normative:**

art. 1, commi 17, della L. n. 190/2012.

#### **Descrizione della misura**

I patti di integrità (Codice etico per la Provincia di Lecce) e i protocolli di legalità, sottoscritti presso la Prefettura di Lecce, costituiscono un sistema di condizioni la cui accettazione viene configurata dalla stazione appaltante come presupposto necessario e condizionante la partecipazione dei concorrenti ad una gara d'appalto. Il Codice etico costituisce un documento che la Provincia di Lecce, quale stazione appaltante, richiede ai partecipanti alle gare e permette un controllo reciproco e sanzioni per il caso di elusione da parte dei partecipanti.

### **3.10 MONITORAGGIO SUL RISPETTO DEI TERMINI PER LA CONCLUSIONE DEI PROCEDIMENTI**

#### **Fonti normative:**

art. 1, commi 9 e 28, della L. n.190/2012;

art. 24, comma 2, D.Lgs. n.33/2013.

#### **Descrizione della misura**

Con il D.L. 9 febbraio 2012, n. 5, convertito in Legge n. 5/2012 e con D.L. 22 giugno 2012, n. 83, convertito in L. n.134/2012, sono state apportate rilevanti modifiche alla L. n.241/1990 in relazione alla disciplina del termine di conclusione del procedimento, attraverso la previsione del potere sostitutivo nel caso di inerzia del funzionario responsabile. Con la Deliberazione n. 103 del 29.05.2012 la Giunta Provinciale ha individuato nel Dirigente di Servizio e nel Direttore Generale i soggetti cui è attribuito il potere sostitutivo in caso di inerzia, rispettivamente, del funzionario sottordinato o del Dirigente. Il responsabile munito del potere sostitutivo è tenuto, entro il 30 gennaio di ogni anno, a comunicare all'organo di governo, i procedimenti, suddivisi per tipologia e strutture amministrative competenti, nei

quali non è stato rispettato il termine di conclusione previsto dalla legge o dai regolamenti.

Anche la L. n.190/2012 è intervenuta sulla questione relativa alla tempistica procedimentale e, considerando l'inerzia dell'amministrazione nel provvedere quale elemento potenzialmente sintomatico di corruzione e illegalità, ha rafforzato l'obbligo in capo agli enti di monitorare il rispetto dei termini, previsti da leggi e regolamenti, per la conclusione dei procedimenti e di eliminare tempestivamente le anomalie riscontrate. In base alle disposizioni del D.Lgs. n.97/2016 le pubbliche amministrazioni non sono tenute a pubblicare obbligatoriamente i risultati del monitoraggio nel sito web istituzionale.

### **3.11 AZIONI DI SENSIBILIZZAZIONE E RAPPORTO CON LA SOCIETA' CIVILE**

#### **Descrizione della misura**

Secondo il PNA, le pubbliche amministrazioni devono pianificare misure di sensibilizzazione del cittadino finalizzate alla promozione della cultura della legalità e, dunque, devono valutare modalità, soluzioni organizzative e tempi per l'attivazione di uno stabile confronto. A tal fine nel mese di dicembre è organizzata la "Giornata della Trasparenza", in genere in concomitanza con la Giornata mondiale contro la corruzione.

### **3.12 MECCANISMI DI CONTROLLO NEL PROCESSO DI FORMAZIONE DELLE DECISIONI**

#### **Fonti normative:**

D.L. 174/2012, convertito in L. n.213/2012;

D.Lgs. n.36/2023, L. n.190/2012, L. n.241/90.

#### **Descrizione della misura**

La L. n.190/2012 prevede per le attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione l'attivazione di meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni idonei a prevenire detto rischio. Le disposizioni contenute nel D.L. 174/2012, convertito in L. 213/2012, hanno introdotto per gli enti locali un sistema di controlli interni, che può rappresentare un valido strumento di prevenzione della corruzione. Con Deliberazione consiliare n.1 del 21.01.2013 è stato approvato il Regolamento provinciale dei controlli interni, pubblicato sul sito, nel quale sono istituite le seguenti forme di controllo:

- controllo di regolarità amministrativa e contabile;
- controllo di gestione;
- controllo strategico;
- controllo sugli organismi gestionali esterni;

- controllo sugli equilibri finanziari;
- controllo sulla qualità dei servizi erogati

Al fine di rendere funzionale il sistema dei controlli interni agli adempimenti previsti dalla L. n.190/2012 e dall'art. 2 della L. n.241/1990 in ordine alla conclusione dei procedimenti amministrativi ed ai poteri sostitutivi, le attività di controllo si svolgono nel rispetto del principio di "integrazione organizzativa", secondo cui i controlli devono essere effettuati in maniera integrata e coordinata, anche attraverso l'ausilio di strumenti informatici, evitando duplicazioni o perdita delle informazioni raccolte ed in modo che ciascuna forma di controllo concorra all'efficacia del sistema nel suo complesso. Il Segretario Generale può estendere i controlli di regolarità amministrativa a qualsiasi tipo di atto, d'Ufficio o su segnalazione riservata di uno o più soggetti, interni o estranei all'Ente, nel rispetto, in tale ultimo caso, dell'anonimato dell'autore/degli autori della segnalazione. In sede di controlli di regolarità amministrativa particolare attenzione sarà prestata agli obblighi di motivazione gravanti sui Dirigenti nell'adozione della determina a contrarre in ordine alla scelta del contraente e, in particolare, al rispetto del principio di rotazione, anche alla luce delle indicazioni del PNA 2023 ai fini di un allineamento al vigente Codice dei contratti pubblici.

Come già anticipato al punto 2.1.2, nella direzione suggerita dalla Circolare n.9 del 10 febbraio 2022 emanata dal Servizio Centrale per il PNRR della Ragioneria Generale dello Stato, nella quale viene rimarcata l'importanza di sottoporre ai "controlli ordinari di legalità e ai controlli amministrativo-contabili" tutti i provvedimenti attuativi delle misure del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, il Segretario Generale ha disposto e reso noto con Circolare Prot.n.38/Cons. del 01/04/2022 che, a partire dal mese di aprile 2022, nell'ambito del controllo di regolarità amministrativa espletato sulle Determinazioni Dirigenziali, è inserito il monitoraggio sulle D.D. adottate per dare attuazione alle misure del PNRR.

#### 4. Le azioni attuative delle misure generali di prevenzione del rischio

Misura	Azioni attuative delle misure di prevenzione	Soggetti responsabili	Obblighi di Informazione	Tempistica di attuazione	Processi interessati	Risorse economiche
3.1	<b>TRASPARENZA</b> Obblighi previsti dal D.Lgs. n.33/2013	RPCT, Dirigente Servizio Sistemi Informatici, Dirigenti di Servizio	=====	In base alle scadenze stabilite dal RPCT nella Parte Seconda "Trasparenza"	Tutti	=====
3.2	<b>CODICE DI COMPORTAMENTO</b> Approvazione nuovo Codice di comportamento dei dipendenti della Provincia di Lecce aggiornato al D.P.R. n.81/2023	U.P.D., RPTCT, Dirigente Servizio Risorse Umane	Divulgazione ai soggetti e con le modalità di cui all'art. 17 D.P.R. n.62/2013	31/07/2024	Tutti	=====
3.2	<b>CODICE DI COMPORTAMENTO</b> Controllo di attuazione dell'art. 2 del Codice dei dipendenti della Provincia di Lecce – Applicazione ai collaboratori e consulenti	RPCT per il controllo; Dirigenti di Servizio per adeguamento atti di incarico o contratti	=====	Tempestivo	Tutti	=====
3.2	<b>CODICE DI COMPORTAMENTO</b> Controllo di attuazione dell'art. 4 del Codice dei dipendenti della Provincia di Lecce - Incarichi di collaborazione extraistituzionali con soggetti terzi	Dirigenti di Servizio e dipendenti per l'applicazione dell'art. 4	Informativa scritta in ordine ai rapporti diretti o indiretti, di collaborazione con soggetti privati, in qualunque modo retribuiti, che il soggetto abbia o abbia avuto negli ultimi tre anni	All'atto di assunzione o dell'assegnazione all'ufficio	Tutti	=====
3.2	<b>CODICE DI COMPORTAMENTO</b> Controllo di attuazione dell'art. 5 del Codice dei dipendenti della Provincia di Lecce - "Partecipazione ad associazioni e organizzazioni"	Dirigenti di Servizio; Servizio Risorse Umane per l'archiviazione delle comunicazioni personali	Comunicazione del dipendente al Dirigente di appartenenza	Tempestivo	Tutti	=====
3.2	<b>CODICE DI COMPORTAMENTO</b> Controllo di attuazione dell'art. 6 del Codice dei dipendenti della Provincia di Lecce - "Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse"	Dirigenti di Servizio; Servizio Risorse Umane per l'archiviazione delle comunicazioni	Comunicazione del dipendente al Dirigente di appartenenza e del Dirigente al Servizio Risorse Umane	Tempestivo Aggiornamento biennale	Tutti	=====

		personali				
3.2.1	<b>CODICE DI COMPORTAMENTO</b> Controllo di attuazione dell'art. 7 del Codice dei dipendenti della Provincia di Lecce - "Obbligo di astensione"	Dirigenti di Servizio; dipendenti	Comunicazione di astensione al Dirigente di appartenenza; Comunicazione al RPCT del Dirigente dell'avvenuta astensione	Tempestivo	Tutti	=====
3.2 3.2.2	<b>CODICE DI COMPORTAMENTO</b> Controllo di attuazione dell'art. 13 del Codice dei dipendenti della Provincia di Lecce - disposizioni particolari per i Dirigenti e figure assimilate	Dirigenti e figure assimilate	Comunicazione delle partecipazioni azionarie e degli altri interessi finanziari in possibile conflitto di interesse con la funzione pubblica svolta	Annuale	Tutti	=====
3.2 3.2.2	<b>CODICE DI COMPORTAMENTO</b> Controllo di attuazione dell'art. 13 del Codice dei dipendenti della Provincia di Lecce - disposizioni particolari per i Dirigenti e figure assimilate	Dirigenti e figure assimilate	Informazioni sulla propria situazione patrimoniale e le dichiarazioni annuali dei redditi	Annuale	Tutti	=====
3.2.1 3.2.2	<b>CODICE DI COMPORTAMENTO</b> Controllo di attuazione dell'art. 14 del Codice dei dipendenti della Provincia di Lecce - Contratti e altri atti negoziali	Dirigenti e dipendenti	Informativa da parte del dirigente o del dipendente che si trovi nella condizione di cui ai commi 2 e 3 dell'art. 14 del DPR n. 62/2013	Tempestivo	Tutti	=====
3.2.2	<b>CODICE DI COMPORTAMENTO</b> Accertamento dell'assenza di conflitto di interessi nell'ambito delle procedure di gara	Dirigenti, RUP, dipendenti coinvolti nella gestione dei contratti pubblici	Dichiarazione sull'assenza di conflitto di interessi da parte del RUP (al Dirigente di appartenenza) e di tutti i dipendenti coinvolti nelle diverse fasi delle procedure di gestione dei contratti pubblici (al RUP)	All'atto del conferimento dell'incarico (aggiornamento tempestivo)	Tutti	=====
3.2.2	<b>CODICE DI COMPORTAMENTO</b> Accertamento dell'assenza di conflitto di interessi nell'ambito delle procedure di gara	Dirigenti, RUP	Verifiche sulla corretta acquisizione e gestione delle dichiarazioni sul conflitto di interessi	A campione	Tutti	=====

3.2.3	<b>CODICE DI COMPORTAMENTO</b> Incarichi d'Ufficio-Attività ed incarichi extra-istituzionali-Attuazione del Regolamento ai sensi dell'art. 53 del D. Lgs 165/2001	Direttore Generale, Dirigente Servizio Risorse Umane, Dirigenti	Obblighi previsti nel Regolamento	Secondo quanto previsto dal Regolamento	Tutti	=====
3.2.4	<b>CODICE DI COMPORTAMENTO</b> Accertamento dell'assenza di conflitto di interessi dei consulenti	Dirigenti e consulenti	Acquisizione dichiarazione dell'assenza di conflitto di interessi da parte dei consulenti	All'atto del conferimento dell'incarico	Tutti	=====
3.3	<b>INCONFERIBILITA' E INCOMPATIBILITA' DI INCARICHI DIRIGENZIALI</b> Presentazione di dichiarazione in ordine all'insussistenza di cause di inconferibilità o incompatibilità dell'incarico	Dirigenti	Presentazione delle dichiarazioni	Prima del conferimento dell'incarico ed almeno 20 giorni prima della scadenza dell'annualità di incarico	Tutti	=====
3.3	<b>INCONFERIBILITA' E INCOMPATIBILITA' DI INCARICHI DIRIGENZIALI</b> Pubblicazione sul sito delle dichiarazioni relative ad inconferibilità ed incompatibilità. Verifica sul contenuto e la veridicità delle dichiarazioni presentate	RPCT	Trasmissione delle dichiarazioni per la pubblicazione	Entro 15 giorni dal ricevimento della dichiarazione	Tutti	=====
3.3	<b>INCONFERIBILITA' E INCOMPATIBILITA' DI INCARICHI DIRIGENZIALI</b> Dichiarazione tempestiva in ordine all'insorgere di cause di inconferibilità o incompatibilità dell'incarico	Dirigenti	Presentazione delle dichiarazioni all'organo che ha conferito l'incarico e al RPCT	Tempestiva	Tutti	=====
3.3	<b>INCONFERIBILITA' E INCOMPATIBILITA' DI INCARICHI DIVERSI DA QUELLI DIRIGENZIALI</b> Vigilanza sul rispetto dei termini e sulla procedura di acquisizione di dichiarazione in ordine all'insussistenza di cause di inconferibilità o incompatibilità all'atto del conferimento dell'incarico e sulla dichiarazione tempestiva in ordine all'insorgere di cause di incompatibilità	RPCT, Direttore Generale	Controlli a campione	Annuale	Tutti	=====

	dell'incarico.					
3.4	<b>ATTIVITA' SUCCESSIVA ALLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO</b> Dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà delle imprese interessate in relazione al fatto di non aver concluso, nel triennio successivo alla cessazione del rapporto, contratti di lavoro subordinato o autonomo e di non aver attribuito incarichi ad ex dipendenti che abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto della Provincia nei loro confronti	Dirigenti	Presentazione della dichiarazione nei termini fissati	Tempestiva	Procedure di scelta del contraente	=====
3.4	<b>ATTIVITA' SUCCESSIVA ALLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO</b> Inserimento nei contratti di assunzione del personale della clausola che prevede il divieto di prestare attività lavorativa (a titolo di lavoro subordinato o autonomo) per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto nei confronti dei destinatari di provvedimenti adottati o di contratti conclusi con l'apporto decisionale del dipendente	Dirigente del Servizio Risorse Umane	=====	All'atto dell'assunzione	Procedure di assunzione	=====
3.4	<b>ATTIVITA' SUCCESSIVA ALLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO</b> Previsione di una dichiarazione da sottoscrivere al momento della cessazione dal servizio con cui il dipendente si impegna al rispetto del divieto di pantouflage, allo scopo di evitare eventuali contestazioni in ordine alla conoscibilità della norma	Dirigente del Servizio Risorse Umane	=====	All'atto della cessazione	Procedure di cessazione	=====
3.4	<b>ATTIVITA' SUCCESSIVA ALLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO</b> Esclusione dalle procedure di affidamento dei	Dirigenti, UPD	Segnalazione della violazione e avvio del procedimento	Tempestivo	Scelta del contraente	=====

	soggetti che abbiano agito in violazione del divieto e, sussistendone le condizioni, esperimento di azione giudiziale nei confronti degli ex dipendenti per i quali sia emersa la violazione del divieto					
3.5	<b>FORMAZIONE DELLE COMMISSIONI E ASSEGNAZIONE DEL PERSONALE AGLI UFFICI</b> Acquisizione di dichiarazione circa l'assenza di cause ostative da parte dei membri delle commissioni	Dirigente interessato alla formazione della commissione	=====	All'atto della nomina della commissione	-acquisizione e progressione del personale; -affidamento di lavori, servizi e forniture; -Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	=====
3.5	<b>FORMAZIONE DELLE COMMISSIONI E ASSEGNAZIONE DEL PERSONALE AGLI UFFICI</b> Acquisizione di dichiarazione circa l'assenza di cause ostative per dirigenti e personale appartenente a categoria D	Dirigenti e dipendenti appartenenti alla categoria D	=====	Tempestiva	-acquisizione e progressione del personale; -affidamento di lavori, servizi e forniture; -provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario -gestione di risorse finanziarie	=====
3.6	<b>ROTAZIONE DEL PERSONALE</b>	Dirigenti	Tale azione dovrà attuarsi, di	Annuale	Tutti	=====

	<p><b>ADDETTO ALLE AREE A RISCHIO CORRUZIONE</b></p> <p>Rotazione dei RUP e, secondo una periodicità non superiore all'anno, dei responsabili di procedimento, se diversi dal Dirigente, in relazione ai nuovi procedimenti tesi all'emanazione di provvedimenti di natura ampliativa (autorizzazioni, concessioni, approvazioni, nulla osta, abilitazioni, accreditamenti e simili), accertativa (accertamenti, verifiche e controlli) o consultiva (pareri tecnici). La rotazione è prevista anche per la composizione di commissioni, gruppi, pattuglie, squadre di intervento, chiamati ad operare nell'ambito dei procedimenti in questione</p>		<p>norma, per i RUP, in sede di programmazione del lavoro, servizio o fornitura, per i responsabili di procedimento, a seguito dell'approvazione del P.D.O..</p> <p>E' consentito derogare al criterio di rotazione nel solo caso in cui il Dirigente motivi, in sede di assegnazione della responsabilità dei procedimenti, l'impossibilità di attribuire ad altri, all'infuori dell'incaricato, la suddetta responsabilità, per assoluta carenza di professionalità analoga all'interno del Servizio</p>			
3.6	<p><b>ROTAZIONE DEL PERSONALE ADDETTO ALLE AREE A RISCHIO CORRUZIONE</b></p> <p>Diversificazione, in caso di procedure assunzionali, della composizione delle commissioni di concorso</p>	Dirigente del Servizio Risorse Umane	=====	All'atto della nomina della Commissione	Acquisizione e progressione del Personale	=====
3.6	<p><b>ROTAZIONE DEL PERSONALE ADDETTO ALLE AREE A RISCHIO CORRUZIONE</b></p> <p>Attuazione delle disposizioni riguardanti la revoca dell'incarico e/o l'assegnazione ad altro servizio in caso di notizia formale di avvio di procedimento penale a carico di un dipendente e in caso di avvio di procedimento disciplinare per condotte di natura corruttiva</p>	<p>Direttore Generale per Dirigenti e dipendenti</p> <p>Presidente per Direttore Generale e Segretario Generale</p>	=====	Tempestiva	Tutti	=====

3.7	<b>TUTELA DEL SOGGETTO CHE SEGNA LA ILLECITI</b> Adeguamento della disciplina interna al D.Lgs. n.24/2023 e alle Linee Guida ANAC (Delibera n.311 del 12/7/2023)	RPCT	Pubblicazione sul sito istituzionale e sulla rete Intranet	Entro il termine di approvazione del PIAO (15/04/2024)	Tutti	=====
3.7	<b>TUTELA DEL SOGGETTO CHE SEGNA LA ILLECITI</b> Monitoraggio sistema informatico di segnalazione mediante piattaforma "Whistleblowing PA"	RPCT	=====	Costante	Tutti	=====
3.8	<b>FORMAZIONE DEL PERSONALE</b> Verifica, mediante attestazione o autodichiarazione, della formazione di tutto il personale	RPCT in collaborazione con il Dirigente del Servizio Risorse Umane	=====	Annuale	Tutti	Da prevedere nel bilancio di previsione
3.9	<b>PATTI DI INTEGRITA' E PROTOCOLLI DI LEGALITA'</b> Relazione sull'efficacia ed adeguatezza degli strumenti già sottoscritti al fine di promuovere eventuali aggiornamenti	Dirigenti di Servizio interessati	=====	Annuale	Affidamenti di lavori, servizi e forniture	=====
3.10	<b>MONITORAGGIO SUL RISPETTO DEI TERMINI PER LA CONCLUSIONE DEI PROCEDIMENTI</b> Procedimenti disciplinari avviati dai dirigenti	Dirigenti di Servizio	Obbligo di segnalazione riservata all'UPD delle infrazioni di competenza di tale Ufficio, nonché dei procedimenti disciplinari comunque attivati dai dirigenti e delle relative sanzioni applicate per effetto di una mancata o tardiva emanazione dei provvedimenti (art. 2, comma 9, L. n.241/90)	Tempestivo	Tutti	=====
3.10	<b>MONITORAGGIO SUL RISPETTO DEI TERMINI PER LA CONCLUSIONE DEI PROCEDIMENTI</b> Avvio di procedimento disciplinare nei casi di inerzia dirigenziale	Direttore Generale	Obbligo di segnalazione di tutti i casi di inerzia dirigenziale all'UPD ai fini dell'attivazione dei procedimenti disciplinari	Tempestivo	Tutti	=====

3.11	<b>AZIONI DI SENSIBILIZZAZIONE E RAPPORTO CON LA SOCIETA' CIVILE</b> Organizzazione della Giornata per la legalità e la trasparenza	RPCT	=====	Annuale, preferibilmente in concomitanza con la Giornata mondiale contro la corruzione	Tutti	=====
3.11	<b>AZIONI DI SENSIBILIZZAZIONE E RAPPORTO CON LA SOCIETA' CIVILE</b> Pubblicazione Sottosezione Rischi Corruttivi e Trasparenza del PIAO sul sito	RPCT	=====	Entro 30 giorni dall'approvazione del PIAO	Tutti	=====
3.12	<b>MECCANISMI DI CONTROLLO NEL PROCESSO DI FORMAZIONE DELLE DECISIONI</b> Verifica in sede di controllo di regolarità amministrativa dell'inserimento di specifica motivazione sul rispetto del principio di rotazione nella scelta del contraente nelle determine a contrarre relative agli affidamenti "sottosoglia" ed estensione del controllo di regolarità amministrativa alle D.D. adottate per dare attuazione alle misure del PNRR.	Dirigenti di Servizio, Segretario Generale per i controlli	=====	Mensile	Scelta del contraente	=====
3.12	<b>MECCANISMI DI CONTROLLO NEL PROCESSO DI FORMAZIONE DELLE DECISIONI</b> Distinzione tra responsabile del procedimento e soggetto competente all'adozione del provvedimento finale	Dirigenti di Servizio	=====	All'atto dell'assegnazione del/i procedimento/i	Tutti	=====
3.12	<b>MECCANISMI DI CONTROLLO NEL PROCESSO DI FORMAZIONE DELLE DECISIONI</b> Rigoroso rispetto dell'ordine cronologico di presentazione delle istanze dei cittadini che attengano a procedimenti di uno stesso tipo, fatte salve le deroghe espressamente motivate nei provvedimenti	Dirigenti di Servizio e Responsabili di procedimento	=====	Tempestivo	Tutti	=====

## **5. COORDINAMENTO CON LA PERFORMANCE, CON GLI ALTRI STRUMENTI DI PIANIFICAZIONE DELL'ENTE E CON IL SISTEMA DEI CONTROLLI**

### **5.1 SOTTOSEZIONE RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA PIANO DELLA PERFORMANCE**

L'eshaustività e l'analiticità della presente Sottosezione è strumentale non solo al miglioramento continuo della gestione del rischio di corruzione ma anche al miglioramento della performance organizzativa e individuale.

L'Obiettivo Strategico 6.2 della Sezione Strategica del DUP costituisce contenuto necessario dei documenti di programmazione operativo-gestionale e del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza e stabilisce un coordinamento, a livello di contenuti, tra il PTPCT e gli strumenti per la gestione del ciclo delle performance previsti dal D.Lgs. n.150/2009.

Pertanto, in fase di programmazione delle performance, l'amministrazione include nel Piano della Performance, i processi e le attività di programmazione posti in essere per l'attuazione delle misure previste nella presente Sottosezione in forma di obiettivi ed indicatori, valutabili sotto il profilo della Performance organizzativa (art. 8 del D.Lgs. n.150/2009).

Secondo il sistema di cascading degli obiettivi sopra descritto, l'attuazione delle misure previste in questa Sottosezione costituisce uno degli elementi di valutazione del personale dirigente e non dirigente secondo quanto previsto dall'attuale Sistema di misurazione e valutazione delle performance che prevede tra i vari fattori di valutazione, il raggiungimento degli obiettivi gestionali assegnati al personale con l'approvazione del Piano delle Performance.

Dell'esito del raggiungimento di questi specifici obiettivi individuati nella presente Sottosezione (e dunque dell'esito della valutazione delle performance organizzativa ed individuale), viene dato specificamente conto nella Relazione sulla performance (art. 10, D.Lgs. n.150/2009). Inoltre, in linea con quanto disposto dal PNA e dall'art. 44 del D.Lgs. n.33/2013 il NdV.

### **5.2 SOTTOSEZIONE RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA E PROTEZIONE DATI PERSONALI**

A seguito dell'entrata in vigore, il 25 maggio 2018, del Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 "relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (Regolamento generale sulla protezione dei dati)" (di seguito RGPD) e, il 19 settembre 2018, del D.Lgs. 10 agosto 2018, n. 101 che adegua il Codice in materia di protezione dei dati personali - D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196 - alle disposizioni del Regolamento (UE) 2016/679, l'amministrazione ha adeguato i trattamenti dei dati personali alle nuove disposizioni. A tal fine si è dotata di un sistema di organizzazione e di gestione e del rischio di violazione dei dati.

Le misure e azioni di prevenzione e di sicurezza materia di protezione dei dati personali vanno dunque coordinate con le misure di prevenzione della corruzione e trasparenza. In particolare, il coordinamento ha ad oggetto il rapporto tra privacy e trasparenza, e la compatibilità della nuova disciplina con gli obblighi di pubblicazione previsti dal D.Lgs. n.33/2013: l'attività di pubblicazione dei dati sui siti web per

finalità di trasparenza, anche se effettuata in presenza di idoneo presupposto normativo, deve avvenire nel rispetto di tutti i principi applicabili al trattamento dei dati personali contenuti all'art. 5 del Regolamento (UE) 2016/679. In particolare, assumono rilievo i principi di adeguatezza, pertinenza e limitazione a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali i dati personali sono trattati ("minimizzazione dei dati") (par. 1, lett. c) e quelli di esattezza e aggiornamento dei dati, con il conseguente dovere di adottare tutte le misure ragionevoli per cancellare o rettificare tempestivamente i dati inesatti rispetto alle finalità per le quali sono trattati (par. 1, lett. d). Il medesimo D.Lgs. 33/2013 all'art. 7 bis, co. 4, dispone inoltre che "Nei casi in cui norme di legge o di regolamento prevedano la pubblicazione di atti o documenti, le pubbliche amministrazioni provvedono a rendere non intelligibili i dati personali non pertinenti o, se sensibili o giudiziari, non indispensabili rispetto alle specifiche finalità di trasparenza della pubblicazione". Si richiama anche quanto previsto all'art. 6 del D.Lgs. n.33/2013 rubricato "Qualità delle informazioni" che risponde alla esigenza di assicurare esattezza, completezza, aggiornamento e adeguatezza dei dati pubblicati.

In ogni caso, ai sensi della normativa europea, il Responsabile della Protezione dei Dati - RPD svolge specifici compiti, anche di supporto, per tutta l'amministrazione essendo chiamato a informare, fornire consulenza e sorvegliare in relazione al rispetto degli obblighi derivanti della normativa in materia di protezione dei dati personali (art. 39 del RGPD). Lo stesso è destinatario dei report mensili del controllo successivo di regolarità amministrativa sulle determinazioni dirigenziali ove siano riscontrate violazioni della normativa in materia di protezione dei dati personali.

### **5.3 SOTTOSEZIONE RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA, ALTRI STRUMENTI DI PIANIFICAZIONE E SISTEMA DEI CONTROLLI**

Al fine di realizzare un'efficace strategia di prevenzione del rischio di corruzione, il PTPCT viene coordinato rispetto al contenuto di tutti gli altri strumenti di programmazione e pianificazione, sia triennale che annuale, presenti nell'amministrazione, tra cui il Piano triennale delle azioni positive ed il Piano per la formazione del personale

Grazie alla completa integrazione della presente Sottosezione con gli strumenti di programmazione, monitoraggio, misurazione e valutazione delle performance (paragrafo 5.1), molteplici tipologie di monitoraggio e controllo possono coesistere: uno strumento fondamentale, in tal senso, è certamente costituito dai controlli successivi di regolarità amministrativa, previsti dall'art. 147 bis comma 2 del D.Lgs. n. 267/2000 ed esercitati dal Segretario Generale, ma altrettanta importanza deve essere attribuita al controllo a cura del Nucleo di Valutazione ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. g) del D.Lgs. n.150/2009, per l'attestazione dell'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza, o alla reportistica prevista nell'ambito dei sistemi interni di controllo strategico e di gestione o dal Sistema di misurazione e valutazione della performance, finalizzata alla verifica del conseguimento degli obiettivi, ovvero, ancora, al controllo della qualità dei servizi erogati, come previsto dall'art. 147 comma 2, lett. e) del D.Lgs. n.267/2000.

### **5.4 LE SOCIETA' CONTROLLATE**

Le società controllate dalla Provincia di Lecce - Nuova Salento Energia S.r.l. Celestini S.r.l., Alba Service S.p.A. in liquidazione, Società Trasporti Pubblici di Terra d'Otranto S.p.A.- sono tenute all'applicazione della normativa anticorruzione secondo le linee guida formulate dall'ANAC, da ultimo con determinazione n. 1134 dell'8.11.2017.

- Il RPCT, in collaborazione con il Dirigente del Servizio Risorse Finanziarie e Controlli interni, preposto al controllo sulle società partecipate dal vigente Regolamento dei Controlli interni, sollecita le società controllate all'applicazione delle norme dettate per la prevenzione della corruzione e ne verifica l'applicazione. Può acquisire gli specifici piani adottati da tali soggetti e può formulare osservazioni e rilievi, che sono trasmessi alla società, agli organi politici ed alla struttura preposta al controllo sulla stessa. Può acquisire la relazione annuale predisposta dal Responsabile per la prevenzione della corruzione delle società. In tutti i casi in cui lo ritenga opportuno, anche a seguito di segnalazioni, acquisisce informazioni e documenti sulle attività svolte.
- Il RPCT, in collaborazione con il predetto Dirigente, può promuovere l'adozione delle misure specificamente previste dalle citate linee guida anche da parte delle società a partecipazione pubblica non di controllo.

## ***(Parte Seconda) - Trasparenza***

### ***Premessa***

L'attività amministrativa dell'Ente si informa al principio generale della trasparenza, da considerarsi - dopo l'intera Sottosezione Rischi Corruttivi e Trasparenza - la principale misura di prevenzione della corruzione.

La trasparenza, quale principio generale dell'attività amministrativa di cui all'art. 1 del D.lgs. 33/3013, "è intesa come accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche".

Tale definizione è stata riconfermata dal D.Lgs. n.97/2016 di "Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della Legge 6 novembre 2012, n. 190 e del Decreto Legislativo 14 marzo 2013 n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della Legge 7 agosto 2015, n. 124 in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche", che ha apportato numerosi cambiamenti alla normativa sulla trasparenza, rafforzandone il valore di principio che caratterizza l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni e i rapporti con i cittadini.

Il citato D.Lgs. n.97/2016, intervenuto con abrogazioni o integrazioni su diversi obblighi di pubblicazione, ha introdotto rilevanti novità nel sistema della trasparenza nelle pubbliche amministrazioni, sia per quel che riguarda l'organizzazione sia per i dati da pubblicare e a cui garantire l'accesso da parte di chiunque (cd. accesso generalizzato). Tra le modifiche di carattere generale di maggior rilievo, si rileva, infatti:

- il mutamento dell'ambito soggettivo di applicazione della normativa sulla trasparenza,
- l'introduzione del nuovo istituto dell'accesso civico generalizzato, di cui all'art. 5 del D.Lgs. n.33/2013, agli atti e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni,
- l'unificazione fra il Piano triennale di prevenzione della corruzione e il Programma della trasparenza,
- l'introduzione di nuove sanzioni pecuniarie nonché l'attribuzione ad ANAC della competenza all'irrogazione delle stesse,
- la definizione di obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza, in coerenza con quelli della performance.

Secondo quanto indicato dalle fonti citate in precedenza, "la trasparenza, nel rispetto delle disposizioni in materia di segreto di Stato, di segreto d'ufficio, di segreto statistico e di protezione dei dati personali, concorre ad attuare il principio democratico e i principi costituzionali di eguaglianza, di imparzialità, buon andamento, responsabilità, efficacia ed efficienza nell'utilizzo di risorse pubbliche, integrità e lealtà nel servizio alla nazione. 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 una amministrazione aperta al servizio del cittadino".

Per quanto sopra, la trasparenza costituisce livello essenziale delle prestazioni erogate dall'Amministrazione, ai sensi dell'articolo 117, secondo comma, lettera m) della Costituzione.

La presente Parte individua le iniziative finalizzate ad assicurare un adeguato livello di trasparenza in attuazione del D.Lgs. n.33/2013, come modificato dal D.Lgs. n.97/2016, ed in osservanza delle Determinazioni ANAC:

- n.1310/2016 "Prime linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel D.Lgs. n.33/2013 come modificato dal D.Lgs. n.97/2016";
- n.241/2017 "Linee guida recanti indicazioni sull'attuazione dell'art. 14 del D.Lgs. n.33/2013 "Obblighi di pubblicazione concernenti i titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo e i titolari di incarichi dirigenziali" come modificato dall'art. 13 del d.lgs. 97/2016";
- n.1309/2016 "Linee guida recanti indicazioni operative ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti all'accesso civico di cui all'art. 5, c.2, del D.Lgs. n.33/2013".

Le ulteriori fonti ANAC che completano il quadro normativo in tema di trasparenza, sono:

- Regolamento sull'esercizio dell'attività di vigilanza sul rispetto degli obblighi di pubblicazione di cui al Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n. 33 del 29 marzo 2017;
- Delibera n.586 del 26 giugno 2019 "Integrazioni e modifiche della delibera 8 marzo 2017, n. 241 per l'applicazione dell'art. 14, co. 1-bis e 1-ter del d.lgs. 14 marzo 2013, n. 33 a seguito della sentenza della Corte Costituzionale n. 20 del 23 gennaio 2019";
- Delibera n.641 del 14 giugno 2017 di modificazione ed integrazione della Delibera n. 241 del 8 marzo 2017 relativamente all' "Assemblea dei Sindaci" e al "Consiglio provinciale".

La presente Parte individua, altresì, i nuovi obblighi di trasparenza/pubblicazione in materia di contratti pubblici di lavori, servizi e forniture previsti dal nuovo Codice dei contratti pubblici, di cui al D.Lgs. n..36/2023, richiamati dall'Aggiornamento 2023 al PNA 2022, approvato con Delibera n.605 del 19 dicembre 2023, e puntualmente individuati nella Delibera n.264 del 20 giugno 2023, aggiornata ed integrata con Delibera n.601 del 19 dicembre 2023.

## **1. Obiettivi strategici**

L'organo di indirizzo politico, analogamente a quanto fatto in tema di prevenzione della corruzione (Oggetto e finalità), ha formulato le proprie linee strategiche in materia di trasparenza, programmando di realizzare un efficace processo di elaborazione, approvazione ed attuazione del PTPCT in grado di promuovere maggiori livelli di trasparenza.

Le suddette indicazioni strategiche sono state recepite nel Documento Unico di Programmazione, in cui, in ordine alla strategia per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza, è stato definito l'Obiettivo Strategico 6.2, da perseguire in una logica incrementale, nel rispetto delle indicazioni contenute nel Piano Nazionale Anticorruzione compatibilmente con il contesto generale nel quale l'Ente si trova ad operare.

Nell'Obiettivo Strategico 6.2, sono state individuate, oltre alle strategie per l'anticorruzione, le strategie organizzative necessarie al raggiungimento dei risultati attesi in tema di trasparenza; tra queste ultime, in particolare:

1. il corretto adempimento degli obblighi di pubblicazione, attraverso una precisa individuazione di ruoli e responsabilità e l'informatizzazione dei flussi (OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE DEI DATI);

2. la pubblicazione di dati ulteriori rispetto a quelli obbligatori e l'organizzazione di Giornate della Trasparenza (MAGGIORI LIVELLI DI TRASPARENZA);
3. il bilanciamento tra trasparenza e tutela della privacy (TRASPARENZA E TUTELA DELLA PRIVACY);
4. la corretta gestione dell'accesso civico e la tenuta del Registro degli Accessi (ACCESSO CIVICO E REGISTRO DEGLI ACCESSI)

La concreta attuazione delle strategie per la trasparenza è garantita dal monitoraggio costante a cura del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza con il supporto del Dirigente dell'Ufficio Sistemi Informatici e Innovazione Digitale.

Inoltre, a garanzia della coerenza e dell'effettiva sostenibilità degli obiettivi posti, è utile evidenziare, che l'Obiettivo Strategico 6.2 del DUP stabilisce un coordinamento, a livello di contenuti, tra la presente Sottosezione e gli strumenti per la gestione del ciclo delle performance previsti dal D.Lgs. n.150/2009; infatti, in fase di programmazione, l'amministrazione include nel Piano della Performance i processi e le attività da realizzare per l'attuazione delle misure previste nella presente Sottosezione, in forma di obiettivi ed indicatori, valutabili sotto il profilo della performance organizzativa ed individuale.

## **2. Obblighi di pubblicazione dei dati**

Ai sensi di quanto previsto dall'art. 10 del D.Lgs. n.33/2013 come modificato dal D.Lgs. n.97/2016, Il Servizio Sistemi Informatici e Innovazione Digitale, Archivi e Protocollo verifica lo schema dei flussi informativi per la pubblicazione dei dati nella sezione Amministrazione trasparente, al fine di assicurarne l'aggiornamento e l'allineamento alla normativa vigente.

Il suddetto schema, desunto dall'Allegato 1 alla Determinazione 1310/2016 dell'ANAC, nonché dall'Allegato 9 al PNA 2022, è contenuto nell'Allegato "Obblighi di trasparenza", in cui, per ogni obbligo, è indicato:

- la normativa di riferimento;
- la denominazione dell'obbligo;
- il contenuto dell'obbligo;
- il Dirigente responsabile dell'acquisizione/elaborazione/trasmissione dei dati;
- il Dirigente responsabile della pubblicazione dei dati;
- il termine di scadenza per la trasmissione per la pubblicazione;
- la durata dell'obbligo di pubblicazione.

Nell'Allegato sono individuati anche i dati che, in virtù del D.Lgs. n.33/2013, non sono più da pubblicare obbligatoriamente.

Per una corretta individuazione dei responsabili della acquisizione/elaborazione/trasmissione dei dati e dei responsabili della pubblicazione degli stessi viene utilizzato come punto di partenza l'analisi del contesto interno dell'Ente, intesa come mappatura dei processi (Vedi Obiettivi Strategici per l'anticorruzione) completa delle informazioni relative ai dipendenti, ai responsabili di procedimento e ai dirigenti che gestiscono i processi i cui documenti, dati e informazioni sono oggetto di pubblicazione.

In generale i Servizi/Uffici cui compete l'acquisizione/elaborazione delle informazioni coincidono con quelli tenuti alla trasmissione dei dati ed alla pubblicazione. Ci possono essere, tuttavia, casi in cui tale coincidenza non è presente, specie laddove i dati non sono prodotti dalla stessa Provincia, ovvero

quando è necessario affidare ad un unico ufficio il coordinamento della trasmissione e pubblicazione di dati prodotti da altri.

I Servizi/Uffici curano la qualità della pubblicazione affinché si possa accedere in modo agevole alle informazioni e se ne possa comprendere il contenuto. In particolare, i dati e i documenti pubblicati devono rispettare i criteri di qualità stabiliti nell'art.6 del D.Lgs. n.33/2013 e nell'allegato 2 della delibera ANAC 50/2013:

- Completezza ed accuratezza: I dati devono corrispondere al fenomeno che si intende descrivere e, nel caso di dati tratti da documenti, devono essere pubblicati in modo esatto e senza omissioni.
- Comprensibilità: Il contenuto dei dati deve essere esplicitato in modo chiaro ed evidente. Pertanto occorre evitare la frammentazione, cioè la pubblicazione di stesse tipologie di dati in punti diversi del sito, che impedisce e complica l'effettuazione di calcoli e comparazioni e, inoltre, selezionare ed elaborare i dati di natura tecnica (ad es. dati finanziari e bilanci) in modo che il significato sia chiaro ed accessibile anche per chi è privo di conoscenze specialistiche.
- Aggiornamento: Ogni dato deve essere aggiornato tempestivamente, ove ricorra l'ipotesi.
- Tempestività: La pubblicazione deve avvenire in tempi tali da garantire l'utile fruizione da parte dell'utente.
- Formato aperto: Le informazioni e i documenti devono essere pubblicati in formato aperto e raggiungibili direttamente dalla pagina dove le informazioni sono riportate.

Il processo di gestione degli adempimenti relativi agli obblighi di pubblicazione si basa prevalentemente sull'uso di una piattaforma software che abilita i singoli Servizi alla pubblicazione diretta di dati ed informazioni.

Il Servizio Sistemi Informatici e Innovazione Digitale, Archivi e Protocollo svolge un ruolo di "regia" e di coordinamento delle attività per l'acquisizione/elaborazione, la trasmissione e la pubblicazione dei dati e delle informazioni nella sezione "Amministrazione Trasparente". Inoltre, ha il compito di responsabilizzare, formare e supportare i vari Servizi/Uffici nella gestione degli adempimenti relativi agli obblighi di pubblicazione di cui all'Allegato D - Obblighi di Trasparenza, facilitando ed uniformando la raccolta, la trasmissione e la pubblicazione delle informazioni, e più precisamente:

- supporta i vari Servizi nella gestione informatizzata degli adempimenti relativi agli obblighi di pubblicazione;
- effettua monitoraggi periodici sull'effettiva pubblicazione, nell'ottica di analisi dei risultati attesi sotto il profilo della completezza e della periodicità di aggiornamento dei dati;
- garantisce la manutenzione evolutiva della piattaforma informatica per assicurare il corretto funzionamento dei flussi informativi ai fini della pubblicazione dei dati on line.

### ***3. Maggiori livelli di trasparenza***

Ai sensi dell'art. 10, comma 3 del D. Lgs. n.33/2013, la promozione di maggiori livelli di trasparenza rispetto a quelli obbligatori per legge, deve tradursi nella definizione di obiettivi organizzativi e individuali in ragione delle proprie specificità organizzative e funzionali.

In particolare, le misure da porre in essere sono le seguenti:

- a. progressiva implementazione dei dati, documenti ed informazioni da pubblicare, ulteriori rispetto alle pubblicazioni obbligatorie, compatibilmente con la disciplina sulla tutela dei dati personali;
- b. organizzazione di almeno una Giornata della trasparenza, per garantire il miglioramento della comunicazione istituzionale, della condivisione e della partecipazione degli stakeholder all'attività amministrativa.

I "Dati ulteriori" vanno incrementati sia in relazione a specifiche esigenze di trasparenza collegate all'attuazione della presente Sottosezione, sia a motivate richieste provenienti dagli stakeholder interni o esterni, sia all'analisi delle pregresse richieste di accesso civico generalizzato.

Naturalmente, anche la pubblicazione di "dati ulteriori" deve rispettare i criteri di qualità di cui all'allegato 2 alla Delibera ANAC n.50/2013. Infatti, il quadro normativo in materia di trasparenza, in accordo con le disposizioni del Codice dell'Amministrazione Digitale (CAD), prevede esplicitamente il rilascio di dati in formato aperto, per consentirne il "riuso" in termini di ricerca e rielaborazione da parte di altre amministrazioni, aziende, cittadini, ecc.. In tal senso, la trasparenza e gli "open data" vanno ad alimentare un unico "punto di raccolta" di informazioni, dove è possibile filtrare, ricercare e selezionare i dati in modalità "open" da utilizzare, non solo come strumento di controllo per le amministrazioni e per gli "osservatori" della società civile, ma anche come fonte di conoscenza per produrre potenzialmente ricchezza.

#### ***4. Trasparenza e tutela della privacy***

A seguito della applicazione, dal 25 maggio 2018, del "REGOLAMENTO (UE) 2016/679 DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO del 27 aprile 2016 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati)", con decreto legislativo 10 agosto 2018, n. 101 il Legislatore nazionale è intervenuto ad adeguare il Codice in materia di protezione dei dati personali di cui al decreto legislativo n. 196 del 2003 alla nuova normativa comunitaria.

Come anche precisato dal Piano Nazionale Anticorruzione, il regime per il trattamento dei dati personali da parte dei soggetti pubblici, almeno per quanto qui di interesse, è rimasto sostanzialmente inalterato essendo confermato il principio che esso è consentito unicamente se ammesso da una norma di legge o, nei casi previsti dalla legge, di regolamento.

Pertanto, fermo restando il valore riconosciuto alla trasparenza, che concorre ad attuare il principio democratico e i principi costituzionali di eguaglianza, di imparzialità, buon andamento, responsabilità, efficacia ed efficienza nell'utilizzo di risorse pubbliche, integrità e lealtà al servizio della nazione (articolo 1, decreto legislativo n. 33 del 2013), occorre che le pubbliche amministrazioni, prima di mettere a disposizione sui propri siti web istituzionali dati e documenti (in forma integrale o per estratto, ivi compresi gli allegati) contenenti dati personali, verifichino che la disciplina in materia di trasparenza contenuta nel decreto legislativo n. 33 del 2013 o in altre normative, anche di settore, preveda l'obbligo di pubblicazione.

Inoltre, ai sensi dell'art. 7 bis, c. 4, D.Lgs. n.33/2013, "Nei casi in cui norme di legge o di regolamento prevedano la pubblicazione di atti o documenti, le pubbliche amministrazioni provvedono a rendere non intelligibili i dati personali non pertinenti o, se sensibili o giudiziari, non indispensabili rispetto alle specifiche finalità di trasparenza della pubblicazione".

In generale, in relazione alle cautele da adottare per il rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali nell'attività di pubblicazione sui siti istituzionali per finalità di trasparenza e pubblicità dell'azione amministrativa, vanno scrupolosamente attuate le specifiche indicazioni fornite dal Garante per la protezione dei dati personali.

Considerato che questa Provincia, per soddisfare in massima misura la finalità del decreto legislativo n.33/2013, e cioè garantire all'utenza l'accesso totale alle informazioni, ha deciso di pubblicare per intero in Amministrazione Trasparente gli atti adottati dagli organi politici (Decreti Presidenziali, Deliberazioni dell'Assemblea dei Sindaci e del Consiglio) e dai dirigenti (determinazioni e altri atti dirigenziali, con l'eccezione delle sanzioni amministrative e delle ordinanze di accertamento/riscossione e pagamento), in fase di predisposizione dell'atto, si dovrà verificare che la possibilità di inserire dati personali sia prevista da una norma di legge o di regolamento (fermo restando il generale divieto di diffusione di dati idonei a rivelare lo stato di salute dei singoli interessati) e che i dati personali siano pertinenti rispetto al corretto svolgimento delle funzioni istituzionali.

In ogni caso, ai sensi della normativa europea, in caso di dubbi o incertezze applicative è possibile rivolgersi al Responsabile della Protezione dei Dati (RPD), il quale svolge specifici compiti, anche di supporto, per tutta l'amministrazione essendo chiamato a informare, fornire consulenza e sorvegliare in relazione al rispetto degli obblighi derivanti della normativa in materia di protezione dei dati personali (art. 39 del RGPD).

## ***5. Accesso civico e registro degli accessi***

L'Amministrazione garantisce l'attuazione della trasparenza anche attraverso l'istituto dell'accesso civico, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche e di promuovere la partecipazione al dibattito pubblico.

L'art. 5 D.Lgs n.33/2103 contiene la disciplina dell'accesso civico distinguendo:

- a. l'accesso civico obbligatorio (o c.d. semplice) di cui all'art. 5, comma 1, in forza del quale "chiunque ha il diritto di richiedere documenti, informazioni o dati oggetto di pubblicazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente nei casi in cui le pubbliche amministrazioni ne hanno omesso la pubblicazione sul proprio sito web".

L'accesso civico obbligatorio, quindi, è circoscritto ai soli atti, documenti e informazioni oggetto di pubblicazione obbligatoria; la richiesta non è sottoposta ad alcuna limitazione quanto alla legittimazione soggettiva del richiedente, non deve essere motivata ed è gratuita.

- b. l'accesso civico generalizzato di cui all'art. 5, comma 2, in forza del quale "chiunque ha diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi giuridicamente rilevanti secondo quanto previsto dall'art. 5 bis D.Lgs. n. 33/2013".

L'esercizio di tale diritto non è sottoposto ad alcuna limitazione quanto alla legittimazione soggettiva del richiedente e non richiede alcuna motivazione.

Il rilascio di dati o documenti in formato elettronico o cartaceo è gratuito, salvo il rimborso del costo effettivamente sostenuto e documentato dall'amministrazione per la riproduzione su supporti materiali.

La richiesta di accesso civico, semplice o generalizzato, va formulata utilizzando l'apposito modulo pubblicato nella sezione Amministrazione trasparente, e può essere inviata per e-mail all'indirizzo [trasparenza@provincia.le.it](mailto:trasparenza@provincia.le.it) oppure può essere presentata:

- all'ufficio che detiene i dati, le informazioni o i documenti;
  - all'Ufficio Relazioni con il Pubblico;
  - all'Ufficio Protocollo;
- nonchè, la sola richiesta di accesso civico semplice,
- al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

Entro 30 gg. dal ricevimento della richiesta di accesso, l'Amministrazione, dopo aver comunicato la richiesta ad eventuali controinteressati, è tenuta a formulare una risposta che sarà inviata al richiedente secondo la modalità esplicitata.

Nei casi di diniego totale o parziale dell'accesso o di mancata risposta entro il termine previsto, il richiedente può presentare richiesta di riesame al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT), che decide con provvedimento motivato, entro il termine di venti giorni. Nel caso delle istanze di riesame di decisioni sull'accesso civico generalizzato che riguardino profili attinenti alla protezione dei dati personali, il RPCT provvede sentito il parere del Garante per la protezione dei dati personali ai sensi dell'art. 5, co. 7, del d.lgs. 33/2013. In questi casi il RPCT si può avvalere, se ritenuto necessario, del supporto del Responsabile della Protezione dei Dati (RPD) nell'ambito di un rapporto di collaborazione interna fra gli uffici, ma limitatamente a profili di carattere generale.

Per monitorare l'andamento delle richieste di accesso e la trattazione delle stesse, la Provincia di Lecce, sulla scorta delle indicazioni contenute nelle Linee Guida ANAC (Delibera n. 1309/2016) e nella Circolare del Ministro per la semplificazione della pubblica amministrazione n. 2/2017, ha istituito il Registro degli accessi. Il registro contiene l'elenco delle richieste di accesso presentate all'Ente e, per ciascuna di esse, riporta l'oggetto e la data dell'istanza nonché il relativo esito con la data della decisione. Il Registro degli Accessi viene mantenuto costantemente aggiornato grazie al flusso delle informazioni che i soggetti coinvolti fanno pervenire al Servizio Sistemi Informatici e Innovazione Digitale competente per la tenuta e la pubblicazione.



# **SEZIONE 3 – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO**

## Sottosezione 3.1 – Struttura Organizzativa

La struttura organizzativa dell'Ente è rappresentata nell'**Allegato A** ed è stata approvata con provvedimento del Presidente n. 42 del 21/04/2023.

## Sottosezione 3.2 – Piano delle Azioni Positive (PAP)

### ***Premessa***

Il Piano delle Azioni Positive della Provincia di Lecce per il triennio 2024-2026, redatto ai sensi del Decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna) ed inserito nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024-2026, costituisce il naturale proseguimento e sviluppo del precedente Piano 2023-2025.

Esso continua a rappresentare, quindi, uno strumento fondamentale di programmazione degli interventi attraverso i quali la Provincia di Lecce si impegna a dare attuazione al principio di pari opportunità nel contesto lavorativo interno e, in senso più ampio, a rafforzare e promuovere una cultura della parità di genere.

Spetta all'Ente, infatti, in quanto amministrazione pubblica, il compito di garantire un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e di favorire una maggiore consapevolezza che aiuti a riconoscere i casi in cui si manifestano molestie e violenze, in tutte le loro forme, nonché a fornire adeguati strumenti per la prevenzione, il contrasto e la rimozione di tali fenomeni.

A tal proposito, attraverso l'aggiornamento annuale del Piano triennale delle azioni positive, la Provincia intende fare proprie le indicazioni contenute nella recente Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione del 29.11.2024, avente ad oggetto "Riconoscimento, prevenzione e superamento della violenza contro le donne in tutte le sue forme", tese a promuovere e diffondere la piena attuazione della normativa vigente e sviluppare una cultura organizzativa volta a radicare il rispetto della dignità della persona all'interno delle amministrazioni pubbliche, come previsto nei principi stabiliti dalla Carta costituzionale.

L'urgenza di adottare misure che portino ad un cambiamento culturale è dettata dall'allarme sociale scaturito dalla crescente diffusione del fenomeno della violenza contro le donne nel nostro Paese. Il cambio di passo culturale è necessario ad ogni livello compreso, quindi, quello delle pubbliche amministrazioni e del personale che vi opera, a partire dalle figure apicali e dirigenziali che, nella funzione di "gestori" del capitale umano, devono assumere il ruolo di catalizzatori e promotori di un profondo cambiamento che prenda innanzitutto le mosse dal rispetto delle persone.

Consapevole di questo suo ruolo attivo nella lotta a qualsiasi forma di violenza contro le donne, l'Ente si impegna a realizzare adeguate campagne di informazione all'interno degli ambienti di lavoro e percorsi di formazione e sensibilizzazione rivolti ai propri dipendenti, in collaborazione con il Cug, la Consiglieria di parità e la Commissione provinciale per le pari opportunità, al fine di fornire ai propri dipendenti gli strumenti necessari alla prevenzione di episodi di discriminazione, violenze e molestie e al riconoscimento e rimozione di tali fenomeni fin dai primi segnali.

Va evidenziato, peraltro, che tra le iniziative previste nella suddetta Direttiva ministeriale, la Provincia ha già realizzato, in attuazione al precedente Piano di azioni positive, l'adozione del "Nuovo Codice di condotta per la prevenzione delle discriminazioni, delle molestie sessuali e del mobbing e per la tutela della dignità e del benessere nei luoghi di lavoro", approvato con provvedimento del Presidente della

Provincia n. 74 del 13.06.2023. Alla luce dell'evoluzione del diritto antidiscriminatorio, il documento rafforza, rispetto al precedente Codice di condotta della Provincia di Lecce approvato nel 2006, la tutela dei dipendenti e la garanzia dell'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione, alla lingua.

Tra le azioni necessarie per costruire e affermare la cultura del rispetto nell'ambiente di lavoro pubblico, la Provincia di Lecce riconosce la centralità del ruolo della Consigliera di parità e del Cug, soggetti con i intende proseguire e rafforzare la collaborazione e attraverso i quali si propone di ampliarla ad altri soggetti come la Rete nazionale dei Comitati unici di garanzia, che oggi conta più di 400 Cug di altrettante amministrazioni pubbliche. (Ministeri, Enti di ricerca, Regioni, Comuni, Università, Istituti di previdenza ecc). La Rete, in particolare, può facilitare la progettazione di azioni comuni tra amministrazioni e la realizzazione di uno scambio virtuoso di idee, competenze e buone prassi.

Nell'ottica della prevenzione e del contrasto alle discriminazioni e della promozione della cultura di genere e della valorizzazione delle differenze, infine, va evidenziato l'avvio concreto della campagna "No Women No Panel - Senza donne non se ne parla", promossa da Rai – Radio televisione italiana, attraverso la sottoscrizione del Protocollo d'intesa siglato il 3 ottobre 2023. L'accordo, che punta a favorire l'equilibrio dei sessi nella comunicazione pubblica, è stato firmato da Stefano Minerva, presidente della Provincia di Lecce, Carlo Salvemini, sindaco della Città di Lecce, Maria Antonietta Aiello, prorettrice vicaria dell'Università del Salento e Marinella Soldi, presidente del Consiglio di amministrazione della Rai.

Ideata nel 2018 dall'allora Commissaria europea per l'Innovazione, la ricerca, la cultura, l'istruzione e la gioventù, Mariya Gabriel, con l'obiettivo di favorire l'equilibrio di genere in panel ed eventi pubblici, garantendo l'adeguata rappresentanza delle donne in convegni, appuntamenti istituzionali e talk, la campagna "No Women No Panel - Senza donne non se ne parla" è stata introdotta e promossa in Italia da RAI, società concessionaria del servizio pubblico radiofonico, televisivo e multimediale.

Con la firma del Protocollo di intesa si avvia un percorso collaborativo finalizzato all'attuazione della campagna "No Women No Panel - Senza donne non se ne parla" e al conseguimento dei seguenti obiettivi specifici: promuovere negli eventi di comunicazione, la partecipazione equilibrata e plurale di donne e uomini, garantendo l'allestimento di panel in cui entrambi i generi, maschile e femminile, siano rappresentati in misura quanto più possibile paritaria; diffondere modelli e messaggi comunicativi che promuovano il principio di uguale rappresentanza tra generi garantendo parità di accesso e intervento negli spazi informativi o di comunicazione; siano rispettosi della dignità personale, culturale e professionale della donna, e della sua specificità, competenza e identità; valorizzino una rappresentazione reale e non stereotipata della molteplicità di ruoli assunti dalle donne nella società; utilizzino, nell'elaborazione di testi e nella scelta di immagini, un linguaggio non sessista e non stereotipato, ovvero inclusivo.

## ***Contesto normativo di riferimento***

Il D.lgs. 30 marzo 2001 n. 165 recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" all'art. 7, comma 1, dispone che "Le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla

disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno”.

Il D.lgs. 11 aprile 2006 n. 198 recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246” all’art. 48 rubricato “Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni” dispone che: “Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1, e 57, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'articolo 42 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ovvero, in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell’ambito del comparto e dell'area di interesse, sentito inoltre, in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all’articolo 10, e la consigliera o il consigliere nazionale di parità, ovvero il Comitato per le pari opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente, predispongono Piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Detti piani, fra l’altro, al fine di promuovere l’inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell’articolo 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi... I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale. In caso di mancato adempimento si applica l'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165”.

L’art. 42 del predetto D.lgs. n. 198/2006 definisce le “azioni positive” quali “misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, nell'ambito della competenza statale, sono dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzate l’uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro”.

La L. 7 aprile 2014 n. 56 recante “Disposizioni sulle Città metropolitane, sulle Province, sulle Unioni e fusioni di Comuni” all’art. 1, comma 85, nel definire gli ambiti di competenza dei diversi enti territoriali, ha disposto che tra le funzioni fondamentali attribuite alle città metropolitane rientra il controllo dei “fenomeni discriminatori in ambito occupazionale e la promozione delle pari opportunità sul territorio provinciale”.

La tutela e la promozione delle parità e delle pari opportunità hanno trovato ulteriori strumenti di attuazione nel D.lgs. 151 del 23 marzo 2001 recante “Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell’art. 15 della L. 8 marzo 2000, n. 53”.

L’art. 6, comma 3 del D.lgs. 18 agosto 2000 n. 267, recante “Testo unico delle leggi

sull’ordinamento degli enti locali”, prevede che “gli statuti comunali e provinciali stabiliscono norme per assicurare condizioni di pari opportunità tra uomo e donna ai sensi della legge 10 aprile 1991, n. 125, e per promuovere la presenza di entrambi i sessi nelle giunte e negli organi collegiali del Comune e della Provincia, nonché degli enti, aziende ed istituzioni da essi dipendenti”.

L'art. 3, comma 1, del D.lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009, recante: "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", stabilisce che: "la misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento".

La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le riforme e le innovazioni nella PA e del Ministro per i diritti e le pari opportunità, "Misure per attuare parità e pari opportunità tra donne e uomini nella P.A." che, richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

Il D.lgs. 9 aprile 2008 n. 81 "Attuazione dell'art. 1 della legge 3 agosto 2007 n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro".

Il D.lgs. 25 gennaio 2010 n. 5, in attuazione della Direttiva 2006/54/CE, in merito al principio di pari opportunità e parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego.

La Legge 4 novembre 2010 n. 183, art. 21 "Misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche" e la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni".

L'art. 14 della Legge 13 agosto 2015 n. 124 recante "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche" e la Legge n. 81 del 22 maggio 2017, "Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato" che sottolinea come, oltre a migliorare la competitività, l'applicazione del lavoro agile possa contribuire a migliorare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

La Direttiva n. 3 del 1° giugno 2017 in materia di lavoro agile del Presidente del Consiglio dei Ministri recante "Indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della Legge 7 agosto 2015, n. 124 e Linee Guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti.

La Direttiva n. 2 del 26 giugno 2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità che ha definito le linee di indirizzo per le amministrazioni pubbliche in materia di promozione della parità e delle pari opportunità, di valorizzazione del benessere dei lavoratori e per il contrasto a qualsiasi forma di discriminazione.

La "Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026" presentata dal Ministro per le pari opportunità e la famiglia nel luglio 2021.

Linee guida sulla Parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni redatte dal Dipartimento della funzione pubblica e dal Dipartimento per le pari opportunità e adottate in attuazione dell'articolo 5 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni dalla legge 29 giugno 2022, n.79.

Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 29.11.2023 “Riconoscimento, prevenzione e superamento della violenza contro le donne in tutte le sue forme”.

## ***Le risorse umane della provincia di Lecce***

La seguente tabella rappresenta una “fotografia” della comunità lavorativa della Provincia di Lecce scattata alla data del 31 dicembre 2023.

<b>AREA</b>	<b>TOTALE</b>	<b>DONNE</b>	<b>UOMINI</b>
Segretario Generale			1
Direttore Generale			1
Capo di Gabinetto			1
Dirigenti		1	7
Funzionari		40	54
Istruttori		38	50
Operatori Esperti		5	27
Operatori		45	22
R.S.U.		2	10
Elevate Qualificazioni		6	22

Il personale dell’Ente è impegnato nelle seguenti funzioni considerate “fondamentali” dalla Legge 7.4.2014 n. 56, recante “Disposizioni sulle città metropolitane, sulle province, sulle unioni e fusioni di comuni” (cosiddetta Riforma Delrio):

1. pianificazione territoriale provinciale di coordinamento;
2. tutela e valorizzazione dell'ambiente, per gli aspetti di competenza;
3. pianificazione dei servizi di trasporto in ambito provinciale;
4. autorizzazione e controllo in materia di trasporto privato, in coerenza con la
5. programmazione regionale;
6. costruzione e gestione di strade provinciali e regolazione della circolazione stradale ad esse inerente (per la provincia di Lecce circa 2.100 km);
7. programmazione provinciale della rete scolastica, nel rispetto della programmazione regionale, gestione e manutenzione dell'edilizia scolastica (per la provincia di Lecce 105 edifici scolastici di istruzione superiore);
8. raccolta ed elaborazione di dati;
9. assistenza tecnico-amministrativa agli enti locali;
10. controllo dei fenomeni discriminatori in ambito occupazionale e promozione delle pari opportunità sul territorio provinciale.

La Provincia di Lecce, inoltre, può esercitare, d’intesa con i Comuni, le funzioni di predisposizione dei documenti di gara, di stazione appaltante, di monitoraggio dei contratti di servizio e di organizzazione di concorsi e procedure selettive.

## **OBIETTIVI GENERALI**

Il Piano delle azioni positive per il triennio 2023 – 2025 aveva individuato i seguenti tre macro-obiettivi:

- Obiettivo 1 – Promozione della cultura di genere e contrasto alle discriminazioni;
- Obiettivo 2 - Benessere organizzativo e formazione;
- Obiettivo 3 - Conciliazione dei tempi di vita-lavoro.

In riferimento alle azioni positive mirate e specifiche pianificate per tali obiettivi sono stati realizzati i seguenti interventi:

### ***Obiettivo 1 – Promozione della cultura di genere e contrasto alle discriminazioni***

Al fine di divulgare l'attività dell'Ente in quest'ambito, sia all'interno che all'esterno, si è garantito il continuo aggiornamento della sezione del sito web istituzionale dedicata alle Pari opportunità e di altre sezioni tematiche (terza edizione del concorso di idee "Corti di genere" rivolto alle scuole primarie e secondarie di I e II grado della provincia di Lecce). Inoltre, in attuazione di quanto previsto dalla Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 29.11.2023 "Riconoscimento, prevenzione e superamento della violenza contro le donne in tutte le sue forme" si è proceduto a pubblicare in homepage il numero nazionale gratuito antiviolenza e stalking 1522 e ad aggiornare l'elenco con tutti i contatti utili dei Centri antiviolenza (CAV) attivi sul territorio provinciale.

Infine, si è portato a termine il percorso condiviso per l'elaborazione del "Nuovo Codice di condotta per la prevenzione delle discriminazioni, delle molestie sessuali e del mobbing e per la tutela della dignità e del benessere nei luoghi di lavoro" della Provincia di Lecce" con l'approvazione del Nuovo Codice adottato con provvedimento del presidente della Provincia di Lecce n. 74 del 13.06.2023.

### ***Obiettivo 2 - Benessere organizzativo e formazione***

La Provincia ha aderito al bando INPS Valore PA 2023, garantendo la partecipazione dei dipendenti che hanno fatto richiesta di partecipazione ai corsi attivati. E' stata effettuata formazione continua ai referenti interni in materia di ciclo delle performance (nuova procedura di Gestione della Performance). È stata garantita la formazione obbligatoria sia in materia di privacy che di trasparenza e prevenzione della corruzione, con corsi erogati ai dirigenti e ai referenti dei vari Servizi e la formazione obbligatoria per la Sicurezza sui luoghi di lavoro e per la Sicurezza nei cantieri. È stata prevista la formazione obbligatoria per i neoassunti su Etica e Codice di comportamento dei dipendenti pubblici. Sono stati previsti aggiornamenti sulle procedure informatiche fornite da Maggioli spa. Attraverso la piattaforma "Syllabus per la formazione digitale", alla quale la Provincia di Lecce ha aderito, sono proseguiti i corsi già avviati nel 2022. Sono stati erogati corsi di formazione specialistica, mediante partecipazione a corsi a catalogo: Nuovo Codice dei contratti pubblici; Gestione contributiva dei dipendenti pubblici. Inoltre, stata svolta un'indagine per valutare il livello di stress correlato all'attività lavorativa di tutti i dipendenti della Provincia di Lecce, ai sensi del Decreto legislativo 81/2008.

### ***Obiettivo 3 - Conciliazione dei tempi di vita-lavoro***

Nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023-2025 è stata inserita la nuova disciplina del lavoro agile e l'Ente ha continuato a garantire forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio dei dipendenti. Inoltre, attraverso la rete intranet, è stato diffuso a tutti i dipendenti un questionario per la valutazione dello stress lavoro correlato.

In data 18.12.2023 è stato sottoscritto il Contratto decentrato integrativo del personale dipendente che ha ampliato le attuali fasce di flessibilità, demandando all'Amministrazione l'individuazione della casistica che può dare luogo alla concessione dell'orario flessibile.

In attuazione di tale disposizione, l'Amministrazione ha approvato la nuova disciplina dell'orario di lavoro con l'introduzione di una fascia di flessibilità giornaliera di due ore, sia in ingresso che in uscita, per qualunque ragione di carattere personale, sociale, familiare, ivi comprese le esigenze di trasporto extra-urbano.

Nell'anno 2024 è previsto che il lavoro agile, quale strumento organizzativo di conciliazione dei tempi di vita e lavoro, resta regolato dagli accordi individuali, sottoscritti tra lavoratore e dirigente, che disciplinano nel dettaglio gli obiettivi e le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa.

Fino a tutto l'anno 2023 il lavoro agile è stato anche utilizzato come specifica misura di tutela per il lavoratori "fragili" per i quali era previsto dalla legge lo svolgimento obbligatorio della prestazione lavorativa in tale modalità.

Il superamento della contingenza pandemica (dichiarata conclusa dall'Organizzazione Mondiale della Sanità in data 5 maggio 2023) ha fatto venir meno l'obbligatorietà del lavoro agile per tali lavoratori. Tuttavia il Ministro della Pubblica Amministrazione con la Direttiva del 29 dicembre 2023, allo scopo di sensibilizzare le amministrazioni pubbliche alla salvaguardia dei soggetti esposti a situazione di rischio per la salute, ha raccomandato la necessità di garantire ai lavoratori che documentino gravi, urgenti e non altrimenti conciliabili situazioni di salute, personali e familiari, lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, anche derogando al criterio della prevalenza dello svolgimento della prestazione lavorativa in presenza.

Nell'ambito del PIAO 2024-2026 è stata introdotta la possibilità di estendere nell'accordo individuale il numero di giornate settimanali in lavoro agile, da due a tre giorni, per i lavoratori che documentino gravi problemi di salute o ragioni di carattere personale e familiare cui non possono far fronte con altro strumento normativo.

## ***AZIONI POSITIVE DA ATTUARE NEL TRIENNIO 2024-2026***

Per il triennio 2024 – 2026, si confermano i tre macro-obiettivi generali del precedente Piano, con l'indicazione dei soggetti che saranno coinvolti nelle azioni positive previste.

### ***Obiettivo 1 – Promozione della cultura di genere e contrasto alle discriminazioni***

- Azione 1: Proseguire il percorso collaborativo con Rai, Comune di Lecce e Università del Salento avviato con la sottoscrizione del Protocollo d'intesa per l'attuazione della campagna "No Women No Panel - Senza donne non se ne parla". In particolare, continuare a promuovere eventi di comunicazione con panel in cui entrambi i generi, maschile e femminile, siano rappresentati in

misura quanto più possibile paritaria; promuovere la diffusione di messaggi comunicativi che utilizzino nell'elaborazione di testi e nella scelta di immagini, un linguaggio non sessista e non stereotipato, ovvero inclusivo; effettuare il monitoraggio degli eventi direttamente organizzati e/o patrocinati al fine di rilevare la partecipazione equilibrata e plurale di donne e uomini.

**Soggetti coinvolti:** Presidenza, Direzione generale, Servizio Risorse umane e Pari opportunità - Ufficio Pari opportunità, Cug, Servizio Politiche Europee, Ufficio Consigliera di parità, Cpo provinciale, Ufficio Stampa.

- Azione 2: Concludere con la nomina del/della Consigliere/a di fiducia il percorso avviato con l'approvazione del nuovo Codice di condotta per la prevenzione delle discriminazioni, delle molestie sessuali e del mobbing e per la tutela della dignità e del benessere nei luoghi di lavoro della Provincia di Lecce.
- Azione 3: Promuovere tra i dipendenti la diffusione e la conoscenza del nuovo Codice di condotta e sulla figura (compiti e funzioni) della Consigliera di parità attraverso incontri a tema da organizzare in collaborazione con l'Ufficio della Consigliera di parità.
- Azione 4: Promuovere, anche in collaborazione con soggetti esterni, incontri informativi, in presenza e a distanza, sui temi delle molestie e del contrasto alle discriminazioni sul luogo di lavoro e, più in generale, sulla promozione della cultura di genere e sul superamento degli stereotipi, estendendoli eventualmente anche al personale dei Comuni del territorio provinciale.
- Azione 5: Promuovere in collaborazione con l'Ufficio della Consigliera di parità e il Cug provinciale la costituzione dei CUG presso i Comuni.
- Azione 6: Garantire il continuo aggiornamento della sezione del sito web istituzionale dedicata alle Pari opportunità anche attraverso la creazione di contenuti specifici sui temi della parità di genere, del superamento degli stereotipi, del contrasto alle discriminazioni e alla violenza di genere. Promuovere anche attraverso la rete intranet la conoscenza del Cug e del Piano di azioni positive.
- Azione 7: Implementare e garantire l'aggiornamento costante della sezione tematica dedicata alla Consigliera di Parità al fine di fornire informazioni complete anche sulle attività specifiche espletate in materia di discriminazioni nei luoghi di lavoro.
- Azione 8: Migliorare l'inclusione delle persone con diversa abilità anche attraverso l'introduzione nei corsi al management specifici insegnamenti sull'eliminazione di barriere fisiche e comportamentali. Attivare corsi di formazione specifici per tutti i dipendenti su come eliminare le "barriere" comportamentali.

**Soggetti coinvolti:** Servizio Risorse umane e Pari opportunità - Ufficio Pari opportunità, Servizio Sistemi Informatici e Innovazione digitale, Ufficio Stampa, Cug, Ufficio della Consigliera di parità.

### ***Obiettivo 2 - Benessere organizzativo e formazione***

- Azione 1: Avviare un'attività di indagine all'interno dell'Ente sul tema dello sviluppo del personale in ottica di genere attraverso un questionario di auto-analisi organizzativa. La raccolta dei dati, elaborati in base all'età, al genere, agli studi effettuati, al profilo professionale ecc., consentirà di individuare gli eventuali ambiti di criticità su cui intervenire con scelte di miglioramento organizzativo. La successiva lettura e analisi dell'organizzazione, in particolare, sarà utile a sensibilizzare tutta l'organizzazione sulle tematiche legate al genere; valorizzare le differenze di genere nelle politiche di sviluppo del personale; sviluppare la consapevolezza che una lettura di genere conviene e valorizza tutte le donne e gli uomini dell'organizzazione potenziando efficacia ed efficienza dell'amministrazione stessa.

**Soggetti coinvolti:** Direzione generale e Ufficio Statistica, Segretario generale, Servizio Risorse umane e Pari opportunità, Servizio Sicurezza sul Lavoro, Cug.

- Azione 2: Promuovere la partecipazione dei dipendenti a corsi di formazione per il contrasto alla violenza contro le donne, utilizzando anche gli strumenti messi a disposizione dal Dipartimento della funzione pubblica (tra cui il corso “Riforma – Mentis” erogato sulla piattaforma Syllabus). Attivare un percorso di collaborazione con l’Università del Salento al fine di realizzare corsi di formazione rivolti a tutti i dipendenti, in particolare sul linguaggio di genere nella redazione degli atti amministrativi.
- Azione 3: Proseguire i percorsi di formazione per il personale avviati attraverso Syllabus – nuovo portale per la formazione e lo sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrative promosse dal PNRR, in linea con la Direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione del 24 marzo 2023, e quelli erogati attraverso il bando Inps Valore PA. Continuare a garantire la formazione obbligatoria sia in materia di privacy che di trasparenza e prevenzione della corruzione e la formazione obbligatoria per neoassunti su Etica e Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici.
- Azione 4: prevedere annualmente, con il coinvolgimento dei responsabili, la realizzazione di un piano della formazione che prediliga, ove possibile, percorsi formativi trasversali tra servizi.
- Azione 5: coinvolgere i dipendenti nel miglioramento della definizione dei percorsi formativi tramite un sistema di valutazione della formazione ottenuta.
- Azione 6: promozione della creazione di una banca dati completa della formazione effettuata, che consenta l’extrapolazione di dati statistici anche in relazione alla parità di genere nel coinvolgimento dei dipendenti.
- Azione 7: conservare nei fascicoli dei dipendenti gli attestati relativi alla formazione ottenuta.

**Soggetti coinvolti:** Direzione generale, Segretario generale, Servizio Risorse umane e Pari opportunità, Servizio Sistemi Informatici e Innovazione digitale, Servizio Sicurezza sul lavoro, Cug, Ufficio della Consigliera di parità, Università del Salento.

### ***Obiettivo 3 – Conciliazione dei tempi di vita-lavoro***

- **Azione 1:** Al fine di promuovere l’equilibrio tra tempi di vita e tempi di lavoro, procedere all’individuazione della casistica tra il personale dell’Ente che può dare luogo alla concessione più ampia dell’orario flessibile giornaliero di due ore, sia in ingresso che in uscita, per qualunque ragione di carattere personale, sociale, familiare, ivi comprese le esigenze di trasporto extra-urbano, in base alla nuova disciplina approvata dall’Amministrazione. Favorire l’utilizzo dei congedi parentali attraverso una corretta informazione.
- Azione 2: Nei casi richiesti, estendere nell’accordo individuale sottoscritto tra lavoratore e dirigente, che disciplina nel dettaglio gli obiettivi e le modalità di svolgimento del lavoro agile, il numero di giornate settimanali in lavoro agile, da due a tre giorni, per i lavoratori che documentino gravi problemi di salute o ragioni di carattere personale e familiare cui non possono far fronte con altro strumento normativo.
- Azione 3: dare ai dipendenti che rientrano da periodi di assenza connessi a motivi familiari, o di salute, la possibilità di concordare le modalità di impiego lavorativo che consentano di contemplare al meglio le esigenze personali con quelle di servizio.
- Azione positiva 4: attivare, ove richiesto, percorsi di reinserimento professionale nell’ambiente di lavoro del personale al rientro dal congedo per maternità/paternità.

- Azione 5: nell'assegnazione di particolari agevolazioni orarie, tra le quali ad esempio il part time, favorire innanzitutto i dipendenti che, nell'ordine, posseggono esigenze di tutela dell'handicap e di carichi familiari.
- Azione 6: diffondere le normative e le regole dell'Ente in materia di orario di lavoro per la tutela della genitorialità e dell'handicap, informando il personale sulla normativa nazionale e specifica dell'Ente relativa alla maternità e alla paternità. Favorire il personale di sesso maschile a fruire delle misure previste per conciliazione vita-lavoro e accudimento dei figli.
- Azione 7: garantire consulenza ai dipendenti in materia di permessi agevolando la gestione del tempo casa/lavoro, evitando conflitti che non favorirebbero né la serenità personale né la produttività.

**Soggetti coinvolti:** Direzione generale, Segretario generale, Servizio Risorse Umane e Pari Opportunità e tutti i Servizi dell'Ente, Cug.

### ***Aggiornamento, monitoraggio e verifica del Piano***

Nel corso del triennio, l'attuazione delle attività previste dal presente Piano sarà oggetto di monitoraggio e di adeguamento, particolarmente in occasione dell'aggiornamento annuale, previsto dalla Direttiva n. 2/2019.

L'attività di verifica sui risultati connessi alle azioni positive contenute nel presente Piano competerà prioritariamente al Cug, che potrà proporre eventuali modifiche e integrazioni da apportare in occasione dell'approvazione del prossimo Piano triennale di Azioni positive.

### ***Durata e diffusione del Piano***

Il presente Piano delle Azioni Positive ha durata triennale e sarà pubblicato sul sito web istituzionale della Provincia di Lecce, sezione Pari opportunità, e comunicato ai dipendenti tramite la rete interna intranet.

## **Sottosezione 3.3 – Organizzazione Del Lavoro Agile**

In questa Sottosezione sono indicati la strategia e gli obiettivi di sviluppo del modello di organizzazione del lavoro agile adottato dalla Provincia di Lecce nel rispetto delle "Linee Guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche" del Dipartimento della Funzione Pubblica del dicembre 2021 e della Direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione del 29 dicembre 2023 in materia di lavoro agile.

### **1. Finalità e obiettivi**

L'attivazione del lavoro agile nella Provincia di Lecce risponde ed è funzionale alle seguenti finalità:

- introduzione di nuove soluzioni organizzative idonee a favorire lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al lavoro per obiettivi e, al tempo stesso, finalizzata all'incremento della produttività e dell'efficienza;
- garanzia per le pari opportunità e potenziamento delle misure di conciliazione dei tempi di vita e lavoro;

- miglioramento dell'integrazione lavorativa dei soggetti che, per cause dovute a condizioni di disabilità o di fragilità, ovvero in ragione di altri impedimenti di natura oggettiva, personale o familiare, anche temporanea, la presenza fisica in ufficio possa risultare gravosa o comunque problematica.

Per il conseguimento delle finalità sono programmati i seguenti obiettivi:

- collocazione in lavoro agile dei dipendenti che lavorano su **attività che possono essere svolte in modalità agile** che si trovano nelle seguenti condizioni:
  1. personale con figli minori di anni 12;
  2. personale con figli in condizione di handicap grave riconosciuto ai sensi dell'art. 3, comma 3, della legge n. 104/1992;
  3. lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità;
  4. personale in condizione di handicap grave riconosciuto ai sensi dell'art. 3, comma 3, della legge n. 104/1992;
  5. personale che documenta condizioni di fragilità con esposizione di rischio per la salute;
  6. personale che per gravi, motivate e documentate esigenze di carattere personale e familiare, cui non può far fronte con gli istituti normativi e contrattuali previsti per tale finalità (ferie pregresse e permessi), necessita di una maggiore flessibilità lavorativa per conciliare vita e lavoro;
- esclusione assoluta di ogni penalizzazione ai fini del riconoscimento di professionalità e progressione di carriera;
- alternanza del lavoro agile e del lavoro in presenza, anche al fine di tenere vivo il senso di appartenenza alla comunità di lavoro e di non indebolire i legami sociali tra i dipendenti: **le giornate in lavoro agile non possono essere superiori a tre a settimana.**

## 2. Misure organizzative

Si individuano le seguenti misure di carattere organizzativo:

- mappatura dei processi di lavoro al fine di individuare le attività che possono essere svolte da remoto;
- Procedimento per l'accesso al lavoro agile

### 2.1 Mappatura dei processi

I processi lavorabili in modalità agile devono avere le seguenti caratteristiche:

- le attività affidate al dipendente non richiedono la costante presenza fisica in ufficio;
- è possibile utilizzare strumentazioni tecnologiche idonee allo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro;
- la prestazione lavorativa può essere organizzata e gestita in autonomia dal dipendente, in funzione del raggiungimento degli obiettivi prefissati, assegnati ad inizio anno ed eventualmente aggiunti in corso d'anno;
- è possibile monitorare la prestazione e valutare i risultati conseguiti;

- è nella disponibilità del dipendente, o in alternativa fornita dall'Amministrazione, la strumentazione informatica idonea e necessaria all'espletamento della prestazione in modalità agile;
- la modalità di svolgimento della prestazione lavorativa a distanza è compatibile con le esigenze organizzative e gestionale dell'ufficio di assegnazione del dipendente e garantisce livelli di produttività e di efficienza analoghi a quelli che caratterizzano il lavoro in presenza.

**La mappatura è effettuata per ciascun Servizio dai rispettivi Dirigenti.**

### **2.2 Procedimento per l'accesso al lavoro agile**

L'attivazione del lavoro agile è subordinata alla sottoscrizione dell'accordo individuale tra il dipendente e il Dirigente del Servizio di assegnazione, su domanda del dipendente stesso.

Si prevede il seguente procedimento:

- presentazione della richiesta di lavoro agile da parte del dipendente al Dirigente con proposta del calendario settimanale e della durata dell'accordo, secondo il modello predefinito **Allegato E**;
- valutazione della richiesta da parte del Dirigente, sentito il Funzionario responsabile dell'Ufficio, con possibilità di proporre modifiche al calendario e alla durata richiesti;
- formalizzazione dell'accordo individuale, secondo il format predefinito **Allegato E**;
- inoltre a cura del Dirigente dell'accordo al Servizio delle Risorse Umane per gli adempimenti di propria competenza.

### **3. Strumenti di rilevazione e verifica dei risultati conseguiti**

Nell'ambito del sistema di valutazione saranno assegnati obiettivi che tengano conto della specificità del lavoro agile e del maggior livello di autonomia del dipendente nello svolgimento della sua prestazione lavorativa.

L' **Allegato E** contiene lo "Schema di Domanda e Schema di Accordo Individuale di Lavoro Agile".

## Sottosezione 3.4 – Piano Triennale Dei Fabbisogno Di Personale

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

Il Programma del fabbisogno del personale, pertanto, in coerenza con la programmazione complessivamente intesa, tiene conto:

- della sezione n. 2 "Valore pubblico, performance e anticorruzione" del presente documento;
- delle proposte rilevate dai Dirigenti, secondo le direttive impartite dal Direttore Generale;
- del Bilancio di previsione 2023/2025 adottato con deliberazione del Consiglio Provinciale n. 36 del 20.07.2023 e del Documento Unico di Programmazione 2023/2025, approvato con deliberazione del Consiglio Provinciale n. 25 del 23/06/2023;
- della rideterminazione della dotazione organica, quale valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile e somma del personale in servizio e di quello da assumere sulla base del fabbisogno rilevato in coerenza con la Direttiva della Presidenza del Consiglio di Ministri, prot. n. 4257 del 19 marzo 2018 contenente le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche;
- dell'attuale quadro legislativo e finanziario in materia di reclutamento delle risorse umane.

Il Programma del Fabbisogno è l'asse portante sul quale fondare le scelte strategiche dell'Ente, in quanto è grazie al capitale umano che si determina il successo di qualunque politica pubblica di servizio al cittadino e alle imprese, attraverso specifici percorsi di reclutamento, formazione, valorizzazione, organizzazione del lavoro e responsabilità.

### **Rappresentazione della consistenza del personale in servizio**

Nel corso dell'anno 2023 sono state completate tutte le assunzioni previste nel Piano Triennale 2022/2024, Piano Assunzioni 2022 (provvedimento del Presidente n. 53/2022), ad eccezione di quella relativa a n. 2 Funzionari Specialisti amministrativo-contabile (ex cat. D) a tempo indeterminato e parziale (n. 18 ore settimanali), per il momento sospesa in attesa degli esiti della partecipazione alla procedura di cui all'Avviso Pubblico dell'Agenzia di Coesione - Programma Nazionale di Assistenza Tecnica Capacità per la Coesione 2021-2027 (CapCoe) Priorità 1, Azione 1.1.2 assunzione di personale a tempo indeterminato.

Si riportano le unità in servizio al 1° febbraio 2024, conteggiate a seguito del completamento delle nuove assunzioni (Piano 2022/2023/2024) e delle cessazioni del personale intervenute tra il 1/1/2024 e il 31/01/2024:

<b>PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO IN SERVIZIO AL 01.02.2024</b>	
Area Operatori <i>di cui n. 61 part-time</i>	66
Area Operatori Esperti	30
Area Istruttori <i>di cui n. 1 part-time</i>	90

Area Funzionari ed Elevate Qualificazioni <i>di cui n. 4 part-time</i>	93**
Dirigenti	6*
<b>Totale</b>	<b>285</b>

\* di cui n. 1 dirigente in aspettativa per incarico presso altra Pubblica Amministrazione

\*\* di cui n. 3 funzionari in aspettativa per incarico dirigenziale

<b>PERSONALE A TEMPO DETERMINATO IN SERVIZIO AL 01.02.2024</b>
Direttore Generale
Capo di Gabinetto (part-time 50%)
n. 2 Dirigenti art. 110, c. 1 del TUEL – Funzionari dell’Ente
n. 2 Funzionari- Esperti in gestione, rendicontazione e controllo- PNRR
n. 1 Istruttore (part-time 50%) Ufficio del Presidente ex art. 90 TUEL

## ***Interventi a favore della disabilità***

In materia di inclusione lavorativa dei soggetti svantaggiati nel pubblico impiego con il D. Lgs n. 75/2017 sono state introdotte alcune novità a favore della disabilità.

Gli artt. 39, 39bis e 39 ter del T.U.P.I. sanciscono l’obbligo di assunzioni a favore dei disabili in attuazione delle legge n. 68/1999; istituisce la Consulta Nazionale con compiti di programmazione di progetti di inserimento di inserimento dei soggetti svantaggiati, di proposta e di controllo; prevede la nomina all’interno delle pubbliche amministrazioni con più di 200 dipendenti di un responsabile dei processi di inserimento mirato; prevede un monitoraggio costante sull’applicazione della legge n. 68/1999.

Si espongono i dati relativi al rispetto delle quote d’obbligo imposte dalla legge n. 68/1999, così come si evince dal prospetto informativo inviato ai sensi dell’art. 9, comma 6, della Legge n. 68/1999:

<b>PROSPETTO QUOTE D’OBBLIGO EX. L 68/1999 ALLA DATA DEL 31.12.2023</b>	
N. Lavoratori - base computo art 3 e art 18	190
Quota riserva disabili art. 1	13
Quota riserva categorie protette art. 18	2
N. Lavoratori disabili in servizio art. 1	14
N. Lavoratori categorie protette in servizio art. 18	5
Numero scoperture disabili	0
Numero scoperture categorie protette	0

## ***Cessazioni programmate 2024-2026***

La tabella CESSAZIONI PROGRAMMATE TRIENNIO 2024-2026 fotografa le cessazioni già verificatesi e la stima di quelle programmate, sulla base delle dimissioni rassegnate dal personale dipendente, nonché sulla base della lettura delle disposizioni vigenti che dispongono, rispettivamente, l'obbligo e la facoltà di risoluzione del rapporto di lavoro, previa ricostruzione del fascicolo previdenziale del dipendente.

CESSAZIONI PROGRAMMATE 2024 - 2025 - 2026								
SERVIZIO	AREA	PROFILO PROFESSIONALE	2024		2025		2026	
			N. unità	Importo	N. unità	Importo	N. unità	Importo
Edilizia e Programmazione Rete Scolastica, Patrimonio	Funzionari e E.Q.	Ingegnere			1	33.152,67		
	Funzionari e E.Q.	Specialista Attività Professionali			1	33.152,67		
	Istruttori	Istruttore Tecnico Specialistico			1	30.550,52		
	Istruttori	Istruttore Tecnico Specialistico	1	30.550,52				
	Dirigente	Dirigente					1	58.299,22
	Operatori Esperti	Collaboratore Amministrativo					1	27.180,84
Avvocatura	Istruttori	Istruttore Amministrativo Contabile			1	30.550,52		
	Funzionari e E.Q.	Avvocato					2	66.305,34
Viabilità ed Espropri	Dirigente	Dirigente					1	58.299,22
	Funzionari e E.Q.	Specialista Attività Professionali			1	33.152,67	1	33.152,67
	Operatori	Operatore Servizi Ausiliari					1	1.793,58
	Istruttori	Istruttore Tecnico Sorveglianza	1	30.550,52				
	Operatori Esperti	Collaboratore Tecnico Manutentivo	2	54.361,69				
			Collaboratore Tecnico di Sorveglianza	1	27.180,84			
Risorse Umane e Pari Opportunità	Operatori	Operatore Servizi Ausiliari			1	26.101,07		
Presidenza, Direzione Generale, Organizzazione e Controlli Interni	Istruttori	Istruttore Tecnico			1	30.550,52		
Pianificazione Territoriale ed Edilizia Sismica	Funzionari e E.Q.	Ingegnere					1	33.152,67
Corpo Polizia Provinciale	Istruttori	Agente di Polizia Locale	3	97.117,86			2	64.745,24
	Operatori	Operatore Servizi Ausiliari					1	1.793,58
	Operatori Esperti	Collaboratore Amministrativo	1	27.180,84				
Governance Strategica e del PNRR Promozione Territoriale Welfare	Operatori	Operatore Servizi Ausiliari	3	5.380,74	2	3.587,16		
Politiche di Tutela Ambientale e Transizione Ecologica	Istruttori	Istruttore Amministrativo						
	Funzionari e E.Q.	Geologo	1	33.152,67				
Politiche Europee	Operatori	Operatore Servizi Ausiliari	2	3.587,16			2	3.587,16
	Operatori Esperti	Centralinista					1	27.180,84
Risorse Finanziarie	Dirigente	Dirigente					1	58.299,22
<b>TOTALE</b>			<b>15</b>	<b>309.062,84</b>	<b>9</b>	<b>220.797,81</b>	<b>15</b>	<b>433.789,57</b>

\*I valori economici espressi nella tabella si riferiscono alle componenti di spesa previste dall'art. 2, comma 1, lett. a) del D.M. 11.01.2022

## **Presupposti per procedere a nuove assunzioni e vincoli in materia di spesa del personale**

Con specifico riferimento ai vincoli in materia di personale e ai limiti normativi di contenimento della spesa, si richiamano:

**a. VERIFICA DELL'ASSENZA DI POSIZIONI PROFESSIONALI IN SOVRANNUMERO**

I presupposti ordinari per procedere ad assunzioni vanno individuati in primis nell'art. 33, commi 1 e 2 del D. Lgs 30.3.2001, n. 165 il quale stabilisce che: "Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevano comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere."

Al fine di ottemperare all'obbligo previsto dalla predetta norma, Il Direttore Generale, previa valutazione della situazione finanziaria dell'Ente e verifica con i competenti dirigenti, ha provveduto ad effettuare una ricognizione della dotazione organica e del personale assegnato alle singole unità operative, delle competenze attribuite alle medesime, delle modalità di gestione dei servizi e delle situazioni di eccedenza e di fabbisogno di personale, funzionale alla definizione dell'assetto organizzativo della Provincia.

Detta ricognizione è stata effettuata osservando le seguenti indicazioni:

- analisi delle priorità strategiche e degli obiettivi affidati alla struttura di riferimento;
- analisi della struttura organizzativa interna con riferimento alle funzioni istituzionali assegnate alle varie articolazioni organizzative e analisi contestuale dell'organico in dotazione;
- individuazione delle nuove esigenze di personale in termini di competenze e professionalità per mantenere e/o incrementare il livello dei servizi, con particolare riferimento ai processi innovativi, tenendo conto dell'attuale dotazione e delle previste cessazioni nel triennio;
- eventuale rilevazione di eccedenze di personale eventualmente destinabile ad altri Servizi.

Esiti della ricognizione e valutazioni conseguenti

La ricognizione effettuata dai Dirigenti ha fatto emergere l'esigenza di acquisire nuova forza lavoro, nella prospettiva di migliorare ed incrementare il livello di servizi offerti, ottimizzare le procedure e l'utilizzo di nuove tecnologie, contemperando la necessità di sedimentare l'esperienza professionale del personale con l'acquisizione di nuove abilità.

In particolare, le esigenze organizzative per il triennio 2023/2025 possono sintetizzarsi nei seguenti punti:

- a. assenza di personale in soprannumero/eccedenza in tutti i servizi dell'Ente;
- b. necessità di sostituzione del personale cessato e che cesserà nel corso del triennio;
- c. trasformazione a tempo pieno nell'anno 2024 dei contratti di lavoro a tempo parziale (n. 18 ore settimanali) di n. 3 istruttori amministrativi e n. 2 istruttori tecnici, assunti per scorrimento delle graduatorie concorsuali;

- d. assunzione per l'anno 2024 di n. 4 unità di Operatore Esperto con il profilo professionale di Collaboratore tecnico di sorveglianza per il rafforzamento del Servizio Viabilità a seguito delle cessazioni programmate del personale addetto;
- e. assunzione per l'anno 2024 di n. 6 unità di Agente di Polizia Locale con contratto di lavoro a tempo indeterminato e parziale (n. 18 ore settimanali) per far fronte alle cessazioni programmate e ad un maggiore potenziamento dei servizi di vigilanza e controllo ambientale e sicurezza stradale;
- f. manifestazione di interesse all'Avviso dell'Agenda di Coesione, Programma Nazionale di Assistenza Tecnica Capacità per la Coesione 2021-2027 (CapCoe) Priorità 1, Azione 1.1.2 per l'assunzione di personale a tempo indeterminato delle seguenti figure professionali, da destinare esclusivamente ai progetti finanziati con i fondi delle politiche di coesione sociale:
  - n. 2 Funzionari profilo professionale "Specialista in materie giuridiche";
  - n. 2 Funzionari profilo professionale "Ingegnere";
  - n. 1 Funzionario profili professionale "Architetto";
  - n. 1 Funzionario profilo professionale "Specialista in attività amministrative e contabili";
- g. nelle more della copertura dei posti a tempo indeterminato, l'Ente si riserva la possibilità di ricorrere al lavoro a tempo determinato, alla stipula di convenzioni tra enti locali per l'utilizzo condiviso di personale ai sensi dell'art. 23 del CCNL del 12/11/2022, all'assegnazione in comando da altre Pubbliche Amministrazioni e al conferimento di mansioni superiori;
- h. richiesta da parte della dirigenza di nuove professionalità indispensabili per l'espletamento dell'attività dei servizi, per le quali si fa riserva di rimodulare e/o integrare la presente Programmazione triennale, tenuto conto delle effettive nuove disponibilità di bilancio che dovessero emergere nel corso della gestione.

#### **b. ASSENZA DELLO STATO DI DEFICIARIETA' STRUTTURALE E DI DISSESTO E RISPETTO TERMINI**

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

L'art. 9, comma 1-quinquies del D.L. n. 113/2016, come modificato dall'art. 1, comma 904 della legge n. 145/2018 e dall'art. 3-ter, comma 1 del D.L. 80/2021, prevede il rispetto dei termini per l'approvazione dei bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato e del termine di 30 giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche di cui all'art. 13 della L. n. 196/2009.

#### **c. VINCOLI ORDINAMENTALI IN TEMA DI ASSUNZIONI**

La corretta tenuta della piattaforma elettronica al fine della certificazione dei crediti ai sensi dell'art. 9, comma 3-bis del D.L. n. 185/2008 (convertito con legge n. 2/2009), costituisce condizione indispensabile per procedere ad assunzioni di personale.

L'art. 10 del D.M. 30 giugno 2022 n. 132 prevede che in caso di mancata adozione del Piano integrato di attività e organizzazione trovano applicazione le sanzioni di cui all'articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (divieto di assunzione di personale oltre al divieto di conferimento di incarichi di consulenza e collaborazione e di erogazione dell'indennità di risultato ai dirigenti).

**d. RISPETTO DEL TETTO DELLA SPESA DEL PERSONALE**

Per la Provincia di Lecce il limite di spesa del personale di cui all'art. 1, commi 557 e ss., della legge 296/2006 è così quantificato:

limite relativo alla spesa media del triennio 2011-2013 quantificata in **€ 21.745.366,09**

	<b>MEDIA 2011/2013</b>	<b>RENDICONTO 2022</b>
Spese macroaggregato 101	€ 23.968.060,71	€ 11.560.515,05
Spese macroaggregato 103	€ 436.349,72	€ 4.394,25
Irap macroaggregato 102	€ 1.527.202,05	€ 741.463,90
Altre spese: reiscrizioni imputate all'esercizio successivo		
Altre spese: rimborsi personale in comando presso l'Ente		€ 20.000,00
Altre spese: da specificare.....		
Altre spese: da specificare.....		
<b>Totale spese di personale (A)</b>	<b>€ 25.931.612,48</b>	<b>€ 12.326.373,20</b>
(-) Componenti escluse (B)	<b>€ 4.186.246,39</b>	<b>€ 2.793.739,48</b>
(-) Altre componenti escluse:		
di cui rinnovi contrattuali		
<b>(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B</b>	<b>€ 21.745.366,09</b>	<b>€ 9.532.633,72</b>
(ex art. 1, comma 557, legge n. 296/ 2006 o comma 562		

Il tetto di spesa di personale di cui all'art. 1, commi 557 e ss L. 296/2006 per il triennio 2024-2026 è rispettato in considerazione dei seguenti elementi:

- a. la spesa di personale quantificata nel rendiconto 2022 si contrarrà per effetto delle cessazioni ad oggi programmate nel triennio di complessive n. 39 unità;
- b. gli incrementi di spesa derivanti dall'applicazione dei rinnovi contrattuali sono esclusi dal computo della spesa del personale;
- c. la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato non va considerata ai fini della verifica del rispetto del tetto di spesa, per espressa previsione dell'art. 7 D.M. 11.1.2022.

In particolare per il triennio 2024-2026 la spesa del personale subirà la seguente evoluzione:

	MEDIA 2011/2013	PREVISIONE 2024	PREVISIONE 2025	PREVISIONE 2026
	2008 PER ENTI NON SOGGETTI AL PATTO			
Spese macroaggregato 101	24.207.411,76	12.075.623,0 0	12.172.699,0 0	12.149.199,0 0
Spese macroaggregato 103	196.998,67	0,00	0,00	0,00
Irap macroaggregato 102	1.527.202,05	796.731,00	798.593,00	794.093,00
Altre spese: reiscrizioni imputate all'esercizio successivo	0,00	0,00	0,00	0,00
Altre spese: da specificare.....	0,00	0,00	0,00	0,00
Altre spese: da specificare.....	0,00	0,00	0,00	0,00
Altre spese: da specificare.....	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>Totale spese di personale (A)</b>	<b>25.931.612,48</b>	<b>12.872.354,0 0</b>	<b>12.971.292,0 0</b>	<b>12.943.292,0 0</b>
(-) Componenti escluse (B)	4.186.246,39	1.728.121,99	1.651.347,33	1.630.766,84
(-) maggior spesa per personale a tempo indet. Artt.4-5 DM 11.1.2022 (C)		711.382,00	1.039.460,00	1.039.460,00
<b>(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B</b>	<b>21.745.366,09</b>	<b>10.432.850,0 1</b>	<b>10.280.484,6 7</b>	<b>10.273.065,1 6</b>
(ex art. 1, comma 557, legge n. 296/ 2006 o comma 562)				

***Il principio di sostenibilità finanziaria – spazi finanziari per assunzioni a tempo indeterminato***

Il decreto ministeriale, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 49 del 28 febbraio 2022, rappresenta un importante momento di svolta per le Province e le Città Metropolitane poiché allinea anche questi enti al criterio di sostenibilità finanziaria, che supera il concetto della “capacità assunzionale” basato sul principio del turn over di cui all’art. 3, comma 5-sexies del D.L. n. 90/2014.

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

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

In particolare, il nuovo decreto ministeriale prevede che, a partire dal 1° gennaio 2022, le Province possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente (al lordo degli oneri riflessi) che, rapportata alla media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione, non determini il superamento del valore soglia (percentuale) definito per ciascuna fascia demografica dallo schema di decreto:

- Province con meno di 250.000 abitanti, 20,8 per cento;
- Province da 250.000 a 349.999 abitanti, 19,1 per cento;
- Province da 350.000 a 449.999 abitanti, 19,1 per cento;
- Province da 450.000 a 699.999 abitanti, 19,7 per cento;
- Province con 700.000 abitanti e oltre, 13,9 per cento.

In fase di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, le province virtuose (incidenza della spesa di personale sulla media triennale delle entrate correnti inferiore al valore soglia) possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa di personale consuntivata nel 2019 nelle seguenti misure (art. 5, comma 1, del DM 11/01/2022):

- anno 2023 – massimo 24%
- anno 2024 – massimo 25%.

La Provincia di Lecce rientra nella fascia e) relativa agli enti con più di 700.000,00 abitanti, per i quali è previsto il rispetto del valore soglia nella misura del 13,90%.

La tabella SOSTENIBILITA' FINANZIARIA rappresenta i valori economici, sulla base dei quali verificare il rispetto del valore soglia, ai fini dell'incremento della spesa di personale a far data 1° gennaio 2024, tenuto conto che l'ultimo rendiconto approvato è quello riferito all'annualità 2022.

In particolare la Provincia di Lecce rispetta il valore soglia dell'incidenza della spesa di personale sull'entrate correnti dell'ultimo triennio al netto del F.C.D.E. e potrebbe pertanto incrementare la spesa di personale rendicontata nell'anno 2019 delle percentuali indicate nel D.M, vale a dire 25% per il 2024. In assenza di una previsione esplicita con riferimento all'anno 2025 e 2026, si conferma la medesima percentuale di incremento prevista per il 2024, vale a dire il 25%.

Tuttavia, l'applicazione di tali percentuali determinerebbe per l'Ente il superamento dell'obiettivo fissato per gli enti ricadenti nella fascia e), vale a dire un'incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti al netto del F.C.D.E. non superiore al 13,90%.

Pertanto l'incremento realizzabile per l'anno 2024 è pari ad € 2.000.782,40, per una spesa massima potenziale di personale pari ad € 12.198.168,15 anche per gli anni successivi.

### Sostenibilità finanziaria - D.M. 11.01.2022

#### Tabella art. 4 D.M - valori soglia massima spesa del personale/entrate correnti

Popolazione	Fascia	Soglia
< 250.000	a	20,08%
250.000-349.999	b	19,10%
350.000-449.999	c	19,10%
450.000-699.999	d	19,70%
700.000>	e	13,90%

	Popolazione	Fascia
<b>Dati generali dell'Ente</b>	772.276	e

#### Calcolo rapporto spese di personale/media entrate correnti al netto del F.C.D.E.

<b>Spesa di personale Rendiconto 2022 (a)</b>	<b>10.197.385,75</b>
Entrate correnti Rendiconto 2020	93.490.794,60

Entrate correnti Rendiconto 2021	93.035.335,19		
Entrate correnti Rendiconto 2022	78.862.607,36		
<b>Media entrate correnti ultimo triennio (b)</b>	<b>88.462.912,38</b>		
F.C.D.E. Bilancio di Previsione 2022 ( c )	706.307,00		
<b>Media entrate correnti al netto del F.C.D.E. (d=b-c)</b>	<b>87.756.605,38</b>		
<b>Percentuale anno 2022 (a/d)</b>	<b>11,62%</b>		
<b>Obiettivo</b>			
<b>Non superare il rapporto tra spese di personale ed entrate correnti al netto del F.C.D.E.</b>		<b>13,90%</b>	
<b>Calcolo spazi finanziari assunzionali</b>			
Spesa di personale Rendiconto 2019	10.091.066,40		
Media entrate correnti (2020/2022) al netto del FCDE x 13,90%	12.198.168,15	Limite spazio finanziario anno 2024 pari al 25% della spesa di personale rendiconto anno 2019	
Spesa di personale 2022	10.197.385,75		
Spazi assunzionali	<b>2.000.782,40</b>	10.091.066,40 X 25%	<b>2.522.766,60</b>

Per gli anni 2025 e 2026 si conferma la percentuale del 25% prevista dall'art. 5 del D.M. 11 gennaio 2022 per l'anno 2024.

Limite spazio finanziario anno 2025 pari al 25% della spesa di personale rendiconto anno 2019		Limite spazio finanziario anno 2026 pari al 25% della spesa di personale rendiconto anno 2019	
10.091.066,40 X 25%	<b>2.522.766,60</b>	10.091.066,40 X 25%	<b>2.522.766,60</b>

La spesa massima potenziale di personale, secondo il principio di sostenibilità, sulla base dei dati attualmente disponibili, è di € 12.198.168,15 per ciascuno degli anni del triennio 2024/2026.

## Piano assunzioni anno 2024

### Assunzioni a tempo indeterminato

Per l'anno 2024, sulla base delle esigenze segnalate dai dirigenti e di una valutazione complessiva dell'assetto organizzativo della Provincia, si prevede l'acquisizione del seguente personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato:

AREA	N.	REGIME ORARIO	PROFILO PROFESSIONALE	MODALITA' ASSUNZIONE	COSTO ANNUO	COSTO RILEVANTE AI FINI ASSUNZIONALI
Area degli Istruttori	6	Part-time 50%	Agente Polizia Locale	Selezioni uniche	103.573,09	97.117,86
	5	Full-time	n. 3 Istruttore Amministrativo n. 2 Istruttore Tecnico	**Trasformazione a tempo pieno del contratto di lavoro a tempo parziale	81.477,11	76.376,31
Area degli Operatori Esperti	4	Full-time	Collaboratore tecnico di sorveglianza	Selezione pubblica	115.984,47	108.723,37
<b>Totale spesa annua per nuove assunzioni 2024</b>					<b>301.034,67</b>	<b>282.217,54</b>

\*\*Si dà atto che la trasformazione a tempo pieno dei n. 5 Istruttori è stata completata con decorrenza 1° gennaio 2024.

I valori economici espressi nella tabella precedente e nelle seguenti si riferiscono alle componenti di spesa previste dall'art. 2, comma 1, lett. a) del D.M. 11.01.2022.

A tali nuove assunzioni programmate per l'anno 2024 vanno aggiunte quelle relative al Piano Assunzioni 2023 in corso di espletamento:

AREA	N.	REGIME	PROFILO	MODALITA'	COSTO ANNUO	COSTO RILEVANTE AI FINI
------	----	--------	---------	-----------	-------------	-------------------------

		ORARIO	PROFESSIONALE	ASSUNZIONE		ASSUNZIONALI
Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni	10	Full time	n. 7 Specialista amm.-cont. n. 3 Specialista att.-prof.	Progressione di carriera tra le aree - art. 13, commi 6 e ss, del CCNL 2019/2021	27.759,38 (*)	26.021,48
Area degli Istruttori	5	Full-time	Istruttore tecnico di sorveglianza	Progressione di carriera tra le aree - art. 13, commi 6 e ss, del CCNL 2019/2021	17.973,64 (*)	16.848,40
	4	Full-time	Istruttore Amministrativo	Progressione di carriera tra le aree - art. 13, commi 6 e ss, del CCNL 2019/2021	14.378,91 (*)	13.478,72
<b>Totale spesa annua per assunzioni Piano 2023</b>					<b>60.111,93</b>	<b>56.348,60</b>

(\*) nell'ambito delle assunzioni programmate per l'anno 2023, le progressioni verticali in deroga (previste dall'art. 13, commi 6-8, CCNL Funzioni Locali del 16/11/2022 in applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.Lgs.n.165/2001) sono integralmente finanziate mediante utilizzo delle risorse stanziare ai sensi dell'art.1, comma 612, della L. n. 234 del 30/12/2021 (Legge di Bilancio 2022).

## **Programmazione 2025 – 2026**

Per gli anni 2025 e 2026 l'Ente si riserva di programmare nuove assunzioni con trasformazione a tempo pieno dei contratti di lavoro a tempo parziale, procedure di progressioni di carriera e nuove selezioni pubbliche in ragione delle esigenze organizzative che si manifesteranno con le cessazioni del personale e l'approvazione della riforma istituzionale dell'ordinamento delle Province.

## **Personale a tempo determinato**

A decorrere dal 1° gennaio 2022 la Provincia di Lecce può procedere ad assunzioni a tempo determinato nel limite della spesa del 2009 sostenuta per le stesse finalità (art. 9 comma 28 del D.L. n. 78/2010 convertito dalla legge n. 122/2010) fissato in € 780.189,26.

I soggetti attuatori del PNRR possono effettuare assunzioni straordinarie di personale a tempo determinato e conferire incarichi di collaborazione attingendo dalle risorse del PNRR, secondo la disciplina di cui all'art. 1 del D.L. n. 80/2021, convertito in L. n. 136/2021, e della circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 4/2022.

In dettaglio la normativa richiamata ha introdotto la possibilità per le amministrazioni titolari dei singoli interventi previsti nel PNRR di imputare nel relativo quadro economico del progetto i costi per il personale assunto a tempo determinato e specificamente destinato alla realizzazione dei progetti di cui le medesime amministrazioni hanno la diretta titolarità di attuazione.

I contratti possono essere stipulati per un periodo anche superiore a trentasei mesi, ma non oltre la durata del progetto e comunque non oltre il 31 dicembre 2026.

Tali assunzioni godono di un regime agevolato, in quanto la spesa di personale che grava sulle voci di costo del quadro economico del progetto:

- a. è effettuata in deroga al limite del lavoro flessibile e a tempo determinato di cui all'art. 9, comma 28, D.L. 78/2010 e alla dotazione organica;
- b. non rileva ai fini del rispetto del limite complessivo alla spesa di personale previsto dall'art. 1, comma 557-quater, della L. n. 296/2006;
- c. non rileva ai fini della determinazione dell'incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti in attuazione dell'art. 33 del D.L. n. 34/2019;
- d. rientra in un budget extra aggiuntivo determinato dalla media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti al netto del FCDE, moltiplicata per la percentuale dello 0,3% (tabella dettata dalle percentuali previste nel D.L. n. 152/2021, convertito in L. n. 233/2021).

Attualmente sono in corso i seguenti contratti a tempo determinato:

- Direttore Generale;
- n. 2 unità per l'Ufficio del Presidente ex art. 90 del TUEL: Capo di Gabinetto e un Istruttore entrambi a tempo parziale;
- n. 2 contratti ex art. 110, comma 1, del TUEL per gli incarichi dirigenziali dei servizi "Pianificazione Territoriale ed Edilizia Sismica" e "Governance Strategica e del PNRR, Promozione Territoriale e Welfare";
- n. 2 Funzionari esperti in gestione, rendicontazione e controllo, per l'attuazione PNRR, con oneri finanziari a carico dell'Agenzia per la Coesione Territoriale, Programma Azione Complementare PON GOV 2014-2021.

Si specifica che i contratti dei dirigenti a tempo determinato ex art. 110, comma 1, del TUEL (entro dotazione organica), non rientrano nel suddetto limite del tetto di spesa del 2009, poiché coprono fabbisogni continuativi di organico e trovano un loro limite espresso del 30% della dotazione organica dirigenziale, fermi restando il limite della spesa potenziale massima, costituita dal valore medio della spesa del personale del triennio 2011/2013 ai sensi dell'art. 1, commi 557 e ss, della legge n. 296/2006.

L'art. 9 comma 28 del D.L. n. 78/2010 infatti prevede espressamente che "Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267".

Il ricorso al personale da assumere a tempo determinato avverrà nel rispetto delle prescrizioni contenute nell'art. 36, D.Lgs n. 165/2001 e, quindi, soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale o per ragioni sostitutive di personale assente, nei limiti della spesa sostenuta nel 2009.

## **Verifica della sostenibilità finanziaria nel triennio 2024/2026**

La tabella VERIFICA SOSTENIBILITA' FINANZIARIA TRIENNIO 2024-2026 rappresenta a livello previsionale la sostenibilità della spesa di personale delle assunzioni programmate, riferita alle componenti di cui all'art. 2 comma 1, lett. a) del D.M. 11.1.2022, secondo l'effettiva incidenza sul bilancio di ciascun esercizio finanziario.

Non rilevano nel computo della predetta spesa di personale le somme per incentivi funzioni tecniche e compensi professionali, secondo l'orientamento consolidato giuscontabile (cfr. da ultimo Deliberazione Corte Conti Liguria n. 1/2022).

<b>VERIFICA SOSTENIBILITA' FINANZIARIA TRIENNIO 2024/2026 - SPESA DI PERSONALE STIMATA</b>					
<b>ANNO 2024</b>		<b>ANNO 2025</b>		<b>ANNO 2026</b>	
Spesa consuntivata 2022	10.197.385,75	Spesa consuntivata 2022	10.197.385,75	Spesa consuntivata 2022	10.197.385,75
Maggiore spesa assunzioni 2022	232.875,63	Maggiore spesa assunzioni 2022	232.875,63	Maggiore spesa assunzioni 2022	232.875,63
Assunzioni 2023 a regime	419.767,18	Assunzioni 2023 a regime	419.767,18	Assunzioni 2023 a regime	419.767,18
Assunzioni 2023 effettuate nel 2024	104.910,36	Assunzioni 2023 effettuate nel 2024 a regime	113.694,19	Assunzioni 2023 effettuate nel 2024 a regime	113.694,19
Assunzioni 2024	196.450,36	Assunzioni 2024 a regime	282.217,54	Assunzioni 2024 a regime	282.217,54
Cessazioni 2022	- 186.599,44	Cessazioni 2022	- 186.599,44	Cessazioni 2022	- 186.599,44
Cessazioni 2023 a regime	- 556.779,79	Cessazioni 2023 a regime	- 556.779,79	Cessazioni 2023 a regime	- 556.779,79

Cessazioni 2024	- 211.143,31	Cessazioni 2024 a regime	- 309.062,84	Cessazioni 2024 a regime	- 309.062,84
		Cessazioni 2025	- 110.691,61	Cessazioni 2025 a regime	- 220.797,81
				Cessazioni 2026	- 234.364,75
<b>Totale Spesa 2024</b>	<b>10.196.866,74</b>	<b>Totale Spesa 2025</b>	<b>10.082.536,62</b>	<b>Totale Spesa 2026</b>	<b>9.738.335,67</b>

<b>Limite spesa 2024</b>	<b>12.198.168,15</b>	<b>Limite spesa 2025</b>	<b>12.198.168,15</b>	<b>Limite spesa 2026</b>	<b>12.198.168,15</b>
--------------------------	----------------------	--------------------------	----------------------	--------------------------	----------------------

### **Dotazione organica**

Il valore finanziario del personale in servizio al 01.02.2024 ammonta ad **€ 8.812.820,74**, così determinata:

AREA	PROFILI PROFESSIONALI	UNITA'	COSTO ANNUO UNITARIO	VALORE FINANZIARIO
	Direttore Generale (extra Dotazione Organica)	1	123.251,77	123.251,77
	Segretario Generale (extra Dotazione Organica)	1	62.192,55	62.192,55
<b>Funzionari ed E.Q.</b>	Capo di Gabinetto (TD Part Time 50%)	1	17.683,39	17.683,39
<b>DIR</b>	Dirigente tecnico	3	62.192,55	186.577,65
	Dirigente amministrativo	3	62.192,55	186.577,65
	Dirigente amministrativo art. 110, c. 1 TUEL	1	62.192,55	62.192,55
	Dirigente tecnico art. 110, c. 1 TUEL	1	62.192,55	62.192,55
<b>Funzionari ed E.Q.</b>	Avvocato	6	35.366,78	212.200,70
	Geologo	1	35.366,78	35.366,78
	Geologo part-time	1	17.683,39	17.683,39
	Architetto part-time	1	17.683,39	17.683,39
	Specialista amministrativo contabile	18	35.366,78	636.602,09
	Specialista attività professionali	14		

			35.366,78	495.134,96
	Specialista attività professionali - biologo	4	35.366,78	141.467,13
	Specialista attività professionali - chimico	1	35.366,78	35.366,78
	Specialista della comunicazione istituzionale	1	35.366,78	35.366,78
	Specialista della transizione digitale	3	35.366,78	106.100,35
	Specialista di vigilanza	5	37.312,71	186.563,56
	Specialista economico-finanziario	11	35.366,78	389.034,61
	Specialista giuridico-amministrativo	5	35.366,78	176.833,92
	Specialista Informatico	3	35.366,78	106.100,35
	Specialista nei rapporti con i media – giornalista pubblico	2	35.366,78	70.733,57
	Specialista Statistico	1	35.366,78	35.366,78
	Ingegnere	12	35.366,78	424.401,40
	Ingegnere part-time	2	17.683,39	35.366,78
	Esperto controllo, gestione e rendicontazione (TD) - PNRR	1	35.366,78	35.366,78
	Esperto tecnico (TD) - PNRR	1	35.366,78	35.366,78
Istruttori	Agente di polizia locale	15	34.524,36	517.865,45
	Autista - agente di polizia provinciale	1	32.590,85	32.590,85
	Istruttore amministrativo	24	32.590,85	782.180,28
	Istruttore amministrativo contabile	19	32.590,85	619.226,06
	Coordinatore autisti-agente polizia provinciale	1	32.590,85	32.590,85
	Istruttore dell'informazione nei rapporti con i media	2	32.590,85	65.181,69
	Istruttore economico finanziario	5	32.590,85	162.954,23
	Istruttore informatico	2	32.590,85	65.181,69
	Istruttore tecnico	5	32.590,85	162.954,23
	Istruttore tecnico specialistico	13	32.590,85	423.680,99

	Istruttore tecnico specialistico part-time	1	16.295,42	16.295,42
	Istruttore tecnico di sorveglianza	2	32.590,85	65.181,69
	Componenti ufficio Staff (TD)	1	32.590,85	32.590,85
Operatori esperti	Collaboratore amministrativo	12	28.996,12	347.953,41
	Collaboratore tecnico di sorveglianza	5	28.996,12	144.980,59
	Collaboratore tecnico-manutentivo	10	28.996,12	289.961,17
	Centralinista	2	28.996,12	57.992,23
	Autista	1	28.996,12	28.996,12
Operatori	Operatore dei servizi ausiliari	4	27.844,22	111.376,87
	Operatore dei servizi ausiliari (part-time 52,78%)	55	14.696,18	808.289,81
	Operatore tecnico-manutentivo	1	27.844,22	27.844,22
	Operatore tecnico-manutentivo (part-time 52,78%)	6	14.696,18	88.177,07
<b>TOTALE</b>		<b>291</b>		<b>8.812.820,74</b>

Ai fini della determinazione della consistenza della dotazione organica per l'anno 2024, occorre aggiungere alla spesa del personale in servizio al 01.02.2024 quella relativa alle assunzioni programmate per l'anno 2024 non ancora effettuate e quelle relative alle progressioni di carriera dell'anno 2023 in corso di espletamento, come da seguente prospetto:

AREA	PROFILI PROFESSIONALI	UNIT A'	COSTO ANNUO UNITARIO	VALORE FINANZIARIO
Funzionari	Specialista amm.-cont. (progressione di carriera)	7	2.602,15	18.215,05
	Specialista att. prof. (progressione di carriera)	3	2.602,15	7.806,45
Istruttori	Agente polizia locale part -time	6	17.262,18	103.573,09
	Istruttore tecnico di sorveglianza (progr. di carriera)	5	3.369,68	16.848,40
	Istruttore amministrativo (progr. di carriera)	4	3.369,68	13.478,72

Operatori esperti	Collaboratore tecnico di sorveglianza	4	28.996,12	115.984,47
<b>TOTALE</b>		29		275.906,18

Il valore finanziario della dotazione organica dell'anno 2024 è pari ad € **9.088.726,92** e risulta così composta:

AREA	PERSONALE A T.I. AL 01.02.2024	PERSONALE A T.D. AL 01.02.2024	ASSUNZIONI PROGRAMMA TE T.I.	ASSUNZIONI PROGRAMMA TE T.D.	DOTAZIONE 2024
Area Operatori <i>di cui part-time</i>	66 61				66
Area Operatori Esperti	30		4		34
Area Istruttori <i>di cui part-time</i>	90 1	1	15 6		106
Area Funzionari ed E. Q. <i>di cui part-time</i>	93** 4	1	10		104
Dirigenti	6*	2			8
<b>Totale</b>	285	4	29		318

\*\* di cui n. 3 Funzionari in aspettativa per incarico dirigenziale presso la Provincia e presso altra Pubblica Amministrazione

° di cui n. 1 Dirigente in aspettativa per incarico dirigenziale presso altra Pubblica Amministrazione

Personale extra dotazione organica:

- Direttore Generale
- Segretario Generale

Sempre in materia di personale, assume rilevanza la programmazione della formazione.

In tal senso nell'Allegato F è stato definito il piano di formazione triennale.

## **SEZIONE 4 – MONITORAGGIO**

## Sottosezione 4.1 – Monitoraggio

**1. Piano delle Azioni Positive (PAP).**

Un focus sul monitoraggio del Piano delle Azioni Positive (PAP) è contenuto nell'apposita [Sottosezione 3.2 – Piano delle Azioni Positive \(PAP\)](#)

**2. Piano anticorruzione della sezione “Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione”.**

Un focus sul monitoraggio della gestione dei rischi corruttivi è contenuto nell'apposita sottosezione [Sottosezione 2.3 – Rischi Corruttivi e Trasparenza](#).

### **ALLEGATI**

**Allegato A - Struttura Organizzativa;**

**Allegato B - Obiettivi Gestionali;**

**Allegato C - Mappatura dei Processi e Analisi del Rischio;**

**Allegato D - Obblighi di Trasparenza;**

**Allegato E - Schema di Domanda e Schema di Accordo Individuale di Lavoro Agile;**

**Allegato F - Piano di Formazione Triennale.**