



ALLEGATO “A”



REGIONE BASILICATA

P.I.A.O.
Piano Integrato di Attività e
Organizzazione
2026 - 2028

2026



Hanno collaborato alla redazione del documento:

Direzione Generale per la Programmazione Economico-finanziaria e la Gestione delle Risorse Finanziarie

Ufficio Speciale per il Controllo di Gestione e la Misurazione della Performance

Ufficio Risorse Umane e Organizzazione

Ufficio Amministrazione Digitale

Ufficio Programmazione e attuazione delle Politiche di Coesione. Statistica.

Uffici Autorità di gestione dei programmi operativi FESR e FSE+ Basilicata

Ufficio Provveditorato e Patrimonio

Il Gabinetto del Presidente

Direzioni Generali della Giunta Regionale



SOMMARIO

PRESENTAZIONE. L'Amministrazione regionale e il Piano Integrato di Attività e Organizzazione	1
SEZIONE I: SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	3
1.1 Assetto organizzativo della Regione Basilicata	4
1.1.1 Organigramma della Regione Basilicata	5
1.2 Gruppo Amministrazione Pubblica e Gruppo Bilancio Consolidato	8
SEZIONE II: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE.....	10
2.1 Valore Pubblico e Strategie Regionali	10
2.1.1 Definizione di Valore Pubblico	10
2.1.2 Contesto esterno ed interno	11
2.1.2.1 Contesto esterno	11
Declino demografico e invecchiamento	11
L'evoluzione produttiva	12
Il mercato del lavoro	12
La fragilità dei sistemi territoriali	13
Sintesi.....	13
2.1.2.2 Contesto interno.....	13
2.1.3 Le strategie regionali per la creazione di valore pubblico	13
2.1.3.1 Gli orientamenti strategici e il quadro finanziario.....	14
Il Piano Strategico Regionale	14
Il Documento di Economia e Finanza Regionale.....	18
2.1.3.2 La programmazione	20
Il Programma regionale Basilicata FESR FSE+ 2021-2027	20
Il Programma Operativo Regionale Basilicata FESR 2014-2020.....	26
Il Programma Operativo Regionale Basilicata FSE 2014-2020.....	27
Il Piano di sviluppo e coesione 2021-2027	29
2.1.4 La generazione di Valore Pubblico.....	30
2.1.4.1 Generare Valore Pubblico attraverso la digitalizzazione e l'accessibilità.....	32
La digitalizzazione e la semplificazione amministrativa.....	32
Accessibilità e inclusione di tutti i cittadini: accessibilità fisica	36



2.2 Performance.....	38
2.2.1 Inquadramento	38
2.2.2 Obiettivi di valore pubblico.....	39
2.2.3 Organizzazione	44
2.2.4 Il quadro delle risorse	47
2.2.5 La programmazione triennale e annuale	48
2.2.6 Dagli obiettivi strategici triennali agli obiettivi operativi annuali collegati al valore pubblico.....	50
2.2.7 Dalla performance organizzativa alla performance individuale	50
2.2.7.1 Il ciclo di gestione della performance secondo la metodologia del Sistema di Misurazione e Valutazione	50
2.2.7.2 Performance organizzativa e performance individuale.....	52
2.2.8 L'attività di monitoraggio della performance.....	54
2.3 Rischi corruttivi e Trasparenza	56
2.3.1 Parte generale.....	56
2.3.2 Contesto esterno.....	59
2.3.3 Contesto interno	61
2.3.4 Mappatura dei processi	69
2.3.5 Monitoraggio delle misure di prevenzione del rischio	72
2.3.6 Programmazione delle misure di prevenzione del rischio.....	80
2.3.7 Trasparenza e accesso civico	97
2.3.8 Metodologia del risk management.....	103
SEZIONE III: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO.....	123
3.1 Struttura organizzativa	123
3.2 Organizzazione del lavoro agile	123
3.2.1 Definizione e principi generali.....	123
3.2.2 Aspetti applicativi	124
3.3 Programmazione del fabbisogno di personale per le annualità 2026-2028.....	125
3.3.1 Quadro normativo.....	125
3.3.2 Consistenza del personale in servizio presso la Regione Basilicata al 31.12.2025 .	132
3.3.3 Ricognizione del personale in soprannumero e in eccedenza ai sensi dell'art. 33 del D.lgs. n. 165/2001 e stima del fabbisogno di personale in relazione alle esigenze funzionali.....	133
3.3.3.1 Ricognizione del personale in soprannumero	133
3.3.3.2 Ricognizione di ulteriori fabbisogni di personale	134



3.3.3.3	Ricognizione di ulteriori fabbisogni di personale Comparto - Profili professionali	134
3.3.3.4	Ricognizione di ulteriori fabbisogni di personale dell'Area Dirigenza	138
3.3.4	Sostenibilità finanziaria delle spese di personale (Art. 33 del Decreto-Legge 30 aprile 2019, n. 34).....	140
3.3.5	Definizione budget assunzionali.....	140
3.3.6	Riepilogo delle azioni programmate nei Piani del fabbisogno delle annualità precedenti e non attuate al 31.12.2025	141
3.3.7	Programmazione annuale di assunzioni per le annualità 2026 e 2027	143
3.3.7.1	Annualità 2026.....	143
3.3.7.2	Annualità 2027.....	145
3.3.7.3	Annualità 2028.....	146
3.3.8	Assunzioni categorie protette - Legge n. 68/1999	146
3.3.9	Ricorso a forme flessibili di lavoro.....	147
3.3.10	Compatibilità finanziaria.....	148
3.4	Formazione del personale	148
3.4.1	Ruoli, responsabilità, risorse	148
3.4.2	Quadro delle attività formative.....	152
3.5	Piano delle Azioni Positive e "Gender Equality Plan" – Misure attuative.....	171
SEZIONE IV: MONITORAGGIO.....		172
4.1	Quadro di riferimento per lo svolgimento delle attività di monitoraggio	172
4.2	Monitoraggio del Valore Pubblico	172
4.3	Monitoraggio della performance.....	178
4.4	Monitoraggio dei rischi corruttivi	178



PRESENTAZIONE. L'Amministrazione regionale e il Piano Integrato di Attività e Organizzazione

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) rappresenta il principale strumento di programmazione integrata e di governance delle pubbliche amministrazioni, introdotto dall'articolo 6 del Decreto-Legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113. Il PIAO è concepito quale documento unitario finalizzato a superare la frammentazione dei tradizionali strumenti di pianificazione, favorendo un approccio sistemico e coerente all'azione amministrativa e alla generazione del valore pubblico (VP).

Il concetto di valore pubblico, che costituisce l'asse portante del PIAO, è inteso come miglioramento della qualità della vita e del benessere economico, sociale e ambientale delle comunità di riferimento, degli utenti, degli stakeholder e dei destinatari delle politiche e dei servizi pubblici. In tale prospettiva, l'integrazione dei piani e dei programmi settoriali assume un ruolo strategico per orientare l'organizzazione amministrativa verso risultati misurabili, sostenibili e condivisi.

La definizione puntuale dei contenuti e delle modalità di redazione del PIAO è stata fornita dal Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica del 30 giugno 2022, n. 132, entrato in vigore il 22 settembre 2022. Il modello delineato dal Decreto prevede la confluenza in un unico documento di diversi atti di pianificazione che in precedenza presentavano autonomia quanto a tempistiche, contenuti e riferimenti normativi, quali, a titolo esemplificativo, il Piano della Performance, il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza, il Piano triennale del fabbisogno del personale, il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), il Piano delle azioni positive e il Piano della formazione.

Il PIAO, di durata triennale e aggiornato entro il 31 gennaio di ciascun anno, persegue la finalità di garantire maggiore coordinamento, semplificazione e organicità dei processi di programmazione delle amministrazioni pubbliche, assicurando la coerenza con i documenti di programmazione economico-finanziaria e contribuendo al miglioramento della qualità, dell'efficacia e della trasparenza dell'azione amministrativa e dei servizi resi a cittadini e imprese. Tali obiettivi sono perseguiti anche attraverso la semplificazione e la reingegnerizzazione dei processi, nel rispetto del D.Lgs. 150/2009 e della Legge 6 novembre 2012, n. 190.

Il PIAO non si configura come un mero adempimento formale ma come uno strumento dinamico e "vivo", volto a supportare l'amministrazione nella lettura del contesto di



riferimento, nell'interpretazione dei dati e nella costruzione di una visione coerente e integrata, capace di orientare l'azione amministrativa, migliorare le performance organizzative, ridurre i rischi, anche di natura corruttiva, e promuovere una cultura organizzativa orientata ai risultati e alla collaborazione.

Il PIAO 2026-2028 si pone in continuità con il precedente Piano, mantenendone l'impostazione metodologica. In particolare, il Piano è stato elaborato assicurando la coerenza logica fra l'individuazione degli Obiettivi di Valore Pubblico e gli elementi di contesto territoriale e programmatico rilevanti per la Basilicata. Inoltre, gli OVP sono inquadrati nelle strategie generali di sviluppo e coesione (economica, sociale e territoriale) della Regione, formulate dal Piano Strategico Regionale, e dalla programmazione economico-finanziaria di riferimento, rappresentata dal Documento di Economia e Finanza Regionale (DEF) 2026-2028, approvato con DGR n. 7 del 30/01/2026. Ciascun OVP viene misurato e monitorato attraverso indicatori specifici, realistici e collocati nel tempo. La struttura del PIAO è coerente con le Linee Guida e il Manuale Operativo Regioni approvati con il Decreto del Dipartimento della Funzione Pubblica - Presidenza del Consiglio dei Ministri del 30 ottobre 2025.

Nel presente PIAO, riferito alla Giunta Regionale, sono ricompresi i fabbisogni formativi e i fabbisogni di personale del Consiglio Regionale, che continua tuttavia a predisporre e adottare un proprio PIAO separato anche per l'annualità 2026.

**SEZIONE I: SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE**

ENTE	REGIONE BASILICATA
SEDE LEGALE	Viale Vincenzo Verrastro, 4 – 85100 Potenza (PZ)
SITO INTERNET ISTITUZIONALE	https://www.regione.basilicata.it/
CONTATTI	Tel. (centralino) 0971-661111 PEC: AOO-giunta@cert.regione.basilicata.it
GIUNTA REGIONE BASILICATA	Codice Fiscale: 80002950766 Partita IVA: 00949000764 Codice IPA: r_basili
PRESIDENTE	Vito Bardi
ASSESSORI	Carmine Cicala Francesco Cupparo Cosimo Latronico Laura Mongiello Pasquale Pepe
REGOLAMENTO ORGANIZZATIVO	https://amministrazionetrasparente.regione.basilicata.it/at/regolamenti-regionali/
URP Presidenza della Giunta Viale Vincenzo Verrastro, 4 – 85100 Potenza (PZ) - Tel. 0971.668136 Email: urppresidenza@regione.basilicata.it	
Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza (R.P.C.T.) Dott.ssa Mariarosaria Pace	
Responsabile della protezione dei dati (R.P.D.) Dott. Nicola Petrizzi	
Canali di comunicazione istituzionale sui social network <ul style="list-style-type: none">• Profilo Facebook: https://www.facebook.com/regione.basilicata.official• Profilo Instagram: https://www.instagram.com/regionebasilicata.official/• Canale YouTube: https://www.youtube.com/@GiuntaregionaleBasilicata• Canale WhatsApp: https://www.whatsapp.com/channel/0029Va9NhyxAO7RDDxOYz32v	
Direzione Generale per la Programmazione Economico-finanziaria e la Gestione delle Risorse Finanziarie Viale Vincenzo Verrastro, 4 – 85100 Potenza (PZ) PEC: dg.programmazione.finanze@cert.regione.basilicata.it	



1.1 Assetto organizzativo della Regione Basilicata

L'assetto organizzativo della Regione Basilicata, è costituito dall'insieme degli organi istituzionali, delle direzioni generali e degli uffici che compongono l'apparato politico-amministrativo dell'ente regionale.

I principali organi istituzionali della Regione, definiti dalla Legge Statutaria Regionale 17 novembre 2016, n. 1, sono:

- il *Presidente della Regione*: capo dell'Esecutivo regionale, eletto dai cittadini per un mandato quinquennale, esercita la direzione politica e amministrativa della Regione e è responsabile dell'attuazione dell'indirizzo di governo;
- la *Giunta Regionale* (organo Esecutivo): composta dal Presidente e dagli assessori, cui spetta l'attuazione delle politiche regionali, dei programmi di governo, nonché l'adozione delle deliberazioni e dei disegni di legge da sottoporre all'approvazione del Consiglio regionale;
- il *Consiglio Regionale* (Assemblea Legislativa): cui competono prevalentemente funzioni legislative e di indirizzo politico; svolge attività di controllo sull'organizzazione e sul funzionamento della Regione, approva leggi regionali, gode di autonomia organizzativa, amministrativa, contabile e patrimoniale, esercitata nel rispetto dello Statuto e dei propri regolamenti interni.

Con riferimento alle strutture amministrative della Giunta Regionale, la Regione Basilicata ha avviato un processo di revisione della propria struttura organizzativa, finalizzato a migliorare l'efficienza amministrativa e la capacità di generare valore pubblico, in risposta ai cambiamenti del contesto istituzionale e alle nuove sfide strategiche. La Legge regionale n. 29 del 30 dicembre 2019 ha definito il nuovo assetto organizzativo degli uffici della Presidenza e della Giunta regionale. In attuazione della legge, il Regolamento regionale n. 1 del 10 febbraio 2021 e successivi provvedimenti hanno completato la riorganizzazione degli uffici di diretta collaborazione del Presidente e delle strutture amministrative della Giunta, il cui assetto definitivo è entrato in vigore il 1° novembre 2021.

Nel corso del 2024, il Regolamento regionale n. 1/2021, è stato oggetto di modifiche mediante l'adozione del Regolamento regionale n. 4 dell'11 ottobre 2024, al fine di perfezionare l'assetto organizzativo esistente e renderlo coerente con l'assegnazione delle deleghe agli Assessori nominati con DPGR n. 153 del 9 luglio 2024. Obiettivo principale della riorganizzazione è la razionalizzazione delle strutture di vertice attraverso una compensazione finanziaria neutra: la



soppressione di due direzioni storiche ha permesso l'istituzione di due nuove aree strategiche.

Nel corso del 2025 la Giunta regionale ha approvato il nuovo assetto delle strutture amministrative, individuando gli Uffici e le relative competenze, nominando i Direttori generali delle nuove Direzioni e adottando ulteriori modifiche regolamentari necessarie a rendere pienamente operativa la riorganizzazione, garantendo nel contempo la continuità amministrativa. Con l'adozione del Regolamento regionale n. 2/2025, emanato con DPGR n. 259 del 3 novembre 2025, si è pervenuti all'assetto definitivo dell'organizzazione regionale, articolato nell'Area Presidenza della Giunta e nelle Direzioni generali di settore.

1.1.1 Organigramma della Regione Basilicata

L'attuale organigramma regionale si articola in direzioni generali, uffici, strutture di missione, uffici speciali e uffici di diretta collaborazione del Presidente.

Le due nuove Direzioni generali, istituite a seguito del processo di riorganizzazione, sono la Direzione Generale Presidenza della Giunta e programmazione strategica, che coordina progetti complessi e affari generali, e la Direzione Generale Amministrazione digitale, dedicata alla cybersecurity e alle infrastrutture ICT. Sono state eliminate come strutture autonome, invece, la Direzione Risorse Umane e la Stazione Unica Appaltante (SUARB); quest'ultima è stata inglobata nella Direzione Salute e Politiche della Persona.

La Direzione Infrastrutture e Mobilità è diventata "sostenibile", mentre quella dell'Ambiente ha aggiunto il focus sulla "tutela del territorio".

Il numero degli Uffici Speciali della Presidenza è stato ridotto a due sole unità: l'Avvocatura regionale e l'Autorità di Audit dei fondi SIE. Tutte le altre funzioni precedentemente autonome sono state riallocate: la Protezione Civile è passata alla Direzione Infrastrutture, mentre le restanti competenze (come il controllo di gestione e le politiche culturali) sono state assorbite dalla nuova Direzione Generale della Presidenza.

Di seguito viene riportato l'assetto definitivo con i relativi codici identificativi e le abbreviazioni tematiche utilizzate per la programmazione:

Area Presidenza della Giunta

- 10 | Strutture di diretta collaborazione (Gabinetto del Presidente - Ufficio Legislativo e della Segreteria della Giunta - Ufficio Stampa e comunicazione del Presidente e della Giunta regionale)
- 16 | Uffici Speciali di Presidenza (Uffici Speciali)



- 30 | Presidenza della Giunta e Programmazione Strategica (Presidenza)
- 12 | Programmazione Economico-Finanziaria e Gestione delle Risorse Finanziarie (Programmazione)
- 31 | Amministrazione Digitale (Digitale)

Direzioni Generali di Settore

- 13 | Salute e Politiche della Persona (Salute)
- 14 | Politiche Agricole, Alimentari e Forestali (Agricoltura)
- 15 | Sviluppo Economico, Lavoro e Servizi alla Comunità (Sviluppo)
- 23 | Ambiente, Energia e Tutela del territorio (Ambiente)
- 24 | Infrastrutture e Mobilità sostenibile (Infrastrutture)

Per approfondimenti si rimanda alla Sezione II ed all'allegato AP2 – Elenco centri di costo.

Di seguito si riportano le sedi delle strutture della Giunta Regionale.

DENOMINAZIONE	SEDI
PRESIDENZA DELLA GIUNTA E PROGRAMMAZIONE STRATEGICA	<ul style="list-style-type: none">• Sede Potenza - Via Vincenzo Verrastro, 4• Sede Matera - Via Annibale Maria Di Francia, 40• Sede distaccata Metaponto (MT) – Strada Statale 106 km 448
DIREZIONE GENERALE PER LA PROGRAMMAZIONE ECONOMICO-FINANZIARIA E LA GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE	Sede Potenza - Via Vincenzo Verrastro, 4
DIREZIONE GENERALE PER LO SVILUPPO ECONOMICO, IL LAVORO E I SERVIZI ALLA COMUNITA'	Sede Potenza - Via Vincenzo Verrastro, 8



DENOMINAZIONE	SEDI
DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE AGRICOLE, ALIMENTARI E FORESTALI	<ul style="list-style-type: none">• Sede Potenza - Via Vincenzo Verrastro, 10• Sede distaccata Lagonegro (PZ) - Viale Colombo, 66• Sede distaccata Melfi (PZ) - Viale Aldo Moro, 55• Sede distaccata Senise (PZ) - Zona Industriale snc• Sede distaccata Villa d'Agri (PZ) - Piazza Zecchettin, 1• Sede distaccata Matera - Via Annibale Maria Di Francia, 40• Sede distaccata Metaponto (MT) – Strada Statale Jonica Km 448,2• Sede distaccata Policoro (MT) - Corso Alcide De Gasperi, 10
DIREZIONE GENERALE PER LA SALUTE E LE POLITICHE DELLA PERSONA	Sede Potenza - Via Vincenzo Verrastro, 9
DIREZIONE GENERALE INFRASTRUTTURE E MOBILITÀ	Sede Potenza - Corso Garibaldi, 139
DIREZIONE GENERALE DELL'AMBIENTE DEL TERRITORIO E DELL'ENERGIA	Sede Potenza - Via Vincenzo Verrastro, 5
DIREZIONE GENERALE AMMINISTRAZIONE DIGITALE	Sede Potenza - Via Vincenzo Verrastro, 4
UFFICI DI DIRETTA COLLABORAZIONE DEL PRESIDENTE DELLA GIUNTA REGIONALE	Sede Potenza - Via Vincenzo Verrastro, 4



DENOMINAZIONE	SEDI
UFFICI SPECIALI DI PRESIDENZA	Sede Potenza - Via Vincenzo Verrastro, 4

1.2 Gruppo Amministrazione Pubblica e Gruppo Bilancio Consolidato

La Giunta Regionale ha approvato, ai sensi del punto 3.1 dell'allegato 4/4 e dell'art. 11-ter del D.lgs. 118/2011 e ss.mm.ii., con la Deliberazione n. 847 del 30/12/2025, avente ad oggetto: "Decreto Legislativo 23 giugno 2011, n. 118 come modificato dal D.Lgs. 10 agosto 2014, n. 126. Aggiornamento enti, aziende e società componenti il Gruppo Amministrazione Pubblica per il Bilancio Consolidato 2025", gli elenchi degli enti strumentali e delle società partecipate facenti parte rispettivamente del "Gruppo Amministrazione Pubblica" e del "Gruppo Bilancio Consolidato 2025", dettagliati nell'elenco di seguito riportato.

Enti Strumentali

1. Agenzia di Promozione del Turismo (APT)
2. Agenzia Lucana di Sviluppo e di Innovazione in Agricoltura (ALSIA)
3. Agenzia Regionale per il Diritto allo Studio Universitario della Basilicata (ARDSU)
4. Agenzia Regionale per il lavoro e le transizioni nella vita attiva (LAB)
5. Agenzia Regionale per l'Ambiente Basilicata (ARPAB)
6. Ater Matera
7. Ater Potenza
8. Autorità Interregionale di Bacino della Basilicata (in liquidazione)
9. Consorzio di Bonifica Alta Val d'Agri (in liquidazione)
10. Consorzio di Bonifica della Basilicata
11. Consorzio di Bonifica di Bradano e Metaponto (in liquidazione)
12. Consorzio di Bonifica Vulture Alto Bradano (in liquidazione)
13. Consorzio per lo Sviluppo Industriale provincia di Matera



14. Enoteca Regionale Lucana
15. Ente di Governo per I Rifiuti e le Risorse Idriche della Basilicata (EGRIB)
16. Fondazione Ambiente Ricerca Basilicata
17. Fondazione Città della Pace
18. Fondazione Emanuele Gianturco
19. Fondazione Francesco Saverio Nitti
20. Fondazione G. Acquaviva
21. Fondazione G. Orlando
22. Fondazione Giustino Fortunato
23. Fondazione Leonardo Sinisgalli
24. Fondazione Lucana Film Commission
25. Fondazione Matera 2019
26. Parco delle Chiese Rupestri Materane
27. Parco Gallipoli Cognato e delle Piccole Dolomiti Lucane
28. Parco Naturale Regionale del Vulture

Società partecipate

1. Acquedotto Lucano S.p.A.
2. API-Bas S.p.A.
3. Consorzio Aeroporto Salerno- Pontecagnano s.c.a.r.l.
4. Società Energetica Lucana S.p.A.
5. Sviluppo Basilicata S.p.A.



SEZIONE II: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore Pubblico e Strategie Regionali

2.1.1 Definizione di Valore Pubblico

L'Amministrazione Regionale della Basilicata crea Valore Pubblico orientando le sue politiche verso l'aumento del benessere economico, sociale ed ambientale della comunità regionale e dei territori lucani. Il Valore Pubblico si esprime sia negli impatti positivi determinati dagli interventi dell'Amministrazione sui cittadini, gli utenti e i diversi stakeholder (Valore Pubblico Interno), sia nel miglioramento del benessere e della soddisfazione interne all'Ente e, dunque, nella crescita dell'efficienza organizzativa, della capacità operativa e della qualità del lavoro dei dipendenti (Valore Pubblico Interno).

Il Valore Pubblico Esterno creato dalla Regione Basilicata riguarda la generazione e l'accrescimento del benessere sociale ed economico della collettività. Tenerne conto è fondamentale per garantire che le azioni e le decisioni assunte siano orientate a questo scopo. Per creare Valore Pubblico, sono necessarie una adeguata conoscenza del contesto interno ed esterno all'Amministrazione, una puntuale e coerente programmazione degli obiettivi, una misurazione e valutazione attenta e sistematica dei risultati. Al fine di rispondere adeguatamente alle sfide cui è chiamata, in considerazione del quadro programmatico internazionale, comunitario e nazionale, la Regione parametrizza gli obiettivi, stabilendo target credibili nell'arco del periodo di riferimento, e attua quanto previsto attraverso l'utilizzo efficiente di risorse tangibili e intangibili.

In stretto collegamento con gli interventi per la creazione di Valore Pubblico si pongono le azioni di prevenzione della corruzione e di piena trasparenza dell'azione amministrativa, che sono divenute, in questi anni, parte integrante delle attività istituzionali degli Enti. Gli sforzi tesi a garantire la più ampia trasparenza dell'azione amministrativa riguardano trasversalmente le attività, tenendo conto delle priorità politiche individuate dal Governo Regionale. Un'attenzione particolare è dedicata anche alle azioni rivolte alla salute organizzativa e professionale dell'Ente, che costituisce un fattore abilitante dell'impegno regionale per la creazione di Valore Pubblico.

Il Piano Integrato di Attività e di Organizzazione (PIAO) 2026-2028 è volto a favorire, nell'arco del triennio di riferimento, la creazione di Valore Pubblico in continuità con le strategie, gli obiettivi e gli indicatori individuati nel Piano integrato di attività ed organizzazione (PIAO)



2025-2027 della Regione Basilicata, approvato con la DGR n. 133 del 28/03/2025 ed aggiornato con le deliberazioni n. 564 del 30/09/2025 e n. 678 del 06/11/2025.

2.1.2 Contesto esterno ed interno

Per affinare e definire un ordine di priorità tra le questioni chiave che si presenteranno all'amministrazione, secondo il principio della selettività rispetto alle risorse disponibili, occorre svolgere un'analisi del contesto esterno ed interno dell'Ente. L'evoluzione dell'ambiente esterno comporta opportunità e rischi per l'amministrazione, rendendo necessario monitorare i principali fattori esterni che incidono sul valore pubblico. L'analisi organizzativa interna considera le risorse infrastrutturali, materiali e immateriali, finanziarie e umane a disposizione dell'amministrazione, insieme a capacità e competenze. Questi elementi, strettamente interconnessi, costituiscono fattori abilitanti per il raggiungimento degli obiettivi strategici del PIAO, la mitigazione dei rischi corruttivi e organizzativi e il mantenimento della continuità, qualità e sostenibilità dell'azione amministrativa.

2.1.2.1 Contesto esterno

La determinazione degli obiettivi di Valore Pubblico dell'Amministrazione Regionale è collegata alle trasformazioni che la struttura socioeconomica e i territori della Basilicata stanno affrontando.

Declino demografico e invecchiamento

Con riferimento al contesto esterno, una delle principali problematiche che riguarda la Basilicata è lo spopolamento. Il quadro demografico si presenta come strutturalmente critico, caratterizzato da una significativa riduzione della popolazione residente e da un progressivo invecchiamento. Nel periodo 2015-2025, la popolazione regionale ha registrato una contrazione complessiva di circa 43.200 abitanti, pari al 7,5%; la contrazione demografica è stata molto superiore alla media nazionale (-2,2%). In questo contesto, il calo della natalità costituisce uno dei principali fattori di squilibrio: nel decennio di riferimento, il quoziente di natalità si è ridotto di 1,4 punti per mille, attestandosi nel 2024 a 5,8 nati per mille abitanti. Parallelamente, l'invecchiamento della popolazione risulta particolarmente accentuato: tra il 2015 e il 2025 l'indice di dipendenza degli anziani è aumentato dal 33% al 41,1% e l'indice di vecchiaia è passato da 170,6 a 240 anziani ogni cento giovani. L'età media della popolazione ha raggiunto i 47,6 anni nel 2025.

Tali dinamiche incidono direttamente sui livelli di attività e sul mercato del lavoro,



determinando una progressiva riduzione della popolazione in età attiva. Nel medio-lungo periodo, ciò comporta gravi criticità in termini di ricambio generazionale del personale, sostenibilità del welfare locale e adeguatezza delle politiche di gestione delle risorse umane, a fronte di flussi migratori non sufficienti a compensare il declino demografico. Il declino demografico ha anche prodotto un aumento dei fabbisogni di servizi rivolti alle fasce più anziane della popolazione.

Invecchiamento e declino demografico sono destinati a diventare ancora più accentuati in futuro. Secondo le previsioni dell'ISTAT, nei prossimi venti anni la nostra regione perderà, secondo un'ipotesi media di stima previsiva, quasi 90.000 abitanti, attestandosi nel 2045 a meno di 443.000 abitanti. Parallelamente, l'indice di vecchiaia crescerà ulteriormente, in modo molto consistente, fino a raggiungere un valore di 417 nel 2045 (quindi, in quest'anno ci sarà un ragazzo fino a 14 anni ogni 4,17 anziani). L'indice di vecchiaia nella nostra regione sarà, nel 2045, molto più alto che nella media italiana (310), così come l'età media: 52,8 anni in Basilicata, 50,3 anni in Italia.

L'evoluzione produttiva

Anche lo scenario macroeconomico si presenta contraddistinto da diverse criticità. Nonostante nel periodo 2019-2024 l'economia della Basilicata abbia evidenziato, in complesso, una fase di moderata crescita (2,7% in termini reali), nel biennio 2023-2024 e nel 2025 si sono manifestati segnali di rallentamento. Particolarmente complessa si configura la situazione del settore dell'automotive, la cui crisi ha effetti negativi, oltre che sull'occupazione, anche sull'export regionale. Gli investimenti delle imprese sono in rallentamento, anche per l'elevato costo del credito e l'incertezza economica, mentre il settore dei servizi e delle costruzioni mostra segnali di decelerazione, pur beneficiando ancora degli interventi del PNRR.

Il mercato del lavoro

Il mercato del lavoro presenta un quadro complessivamente positivo, con un aumento dell'occupazione nel 2024 (+1,7% rispetto all'anno precedente) e una riduzione del tasso di disoccupazione (che si attesta nel 2024 al 7,8%). Persistono tuttavia criticità strutturali legate alla bassa partecipazione al mercato del lavoro, riflessa anche dal tasso di occupazione ancora lontano dalla media nazionale, alla riduzione della popolazione in età attiva e alle difficoltà di reperimento di manodopera, anche a causa dei flussi migratori in uscita. Rimane particolarmente accentuato in Basilicata anche l'incidenza dei giovani NEET (*Not in Education, Employment or Training*, vale a dire i giovani tra i 15 e i 29 anni che non sono né occupati né inseriti in un percorso di istruzione o di formazione).



La fragilità dei sistemi territoriali

Gli Indici di Fragilità Comunale (IFC) misurati dall'ISTAT danno una misura di sintesi del livello di fragilità dei comuni e servono ad individuare le aree maggiormente esposte a specifici fattori di rischio. Questi indici segnalano una particolare fragilità per molti comuni della Basilicata. La situazione dei comuni della Basilicata emerge come particolarmente critica. Oltre la metà dei 131 comuni della Basilicata è compresa nelle fasce di maggiore fragilità (dal decimo all'ottavo decile). Meno del 7% dei comuni (nove in valore assoluto) è collocato nelle fasce di minore fragilità (dal primo al terzo decile). I due comuni che ricadono nel primo decile sono Matera e Tito. Potenza è compresa nel terzo decile.

Una situazione critica riguarda, in particolare, la densità delle unità locali dell'industria e dei servizi per mille abitanti; l'incidenza percentuale degli addetti delle unità locali a bassa produttività nominale del lavoro di settore; il tasso di occupazione 20-64 anni, il tasso di incremento della popolazione.

Sintesi

Nel complesso, il contesto economico regionale evidenzia elementi di resilienza ma anche fragilità strutturali che incidono sulla capacità di sviluppo del territorio e rappresentano fattori rilevanti per la programmazione strategica, organizzativa e del fabbisogno di personale degli enti pubblici.

2.1.2.2 Contesto interno

L'assetto organizzativo della Regione Basilicata, già approfondito nelle altre sezioni del presente PIAO, ha subito una recente revisione orientata ad obiettivi di rafforzamento, razionalizzazione e maggiore efficienza delle strutture amministrative. Fra l'altro, sono stati potenziati i centri di responsabilità relativi ad aree di intervento cruciali per il sistema socioeconomico e strutturale della Basilicata, come la transizione digitale, le Aree Interne, la sicurezza integrata e le politiche dell'immigrazione, la programmazione strategica, l'elaborazione delle politiche pubbliche e la valutazione dell'impatto delle azioni regionali attraverso attività di studio e di analisi economica.

2.1.3 Le strategie regionali per la creazione di valore pubblico

Dato il contesto, la *formula* strategica e programmatica, che ritroveremo anche negli obiettivi di valore pubblico e performance, resta confermata rispetto al triennio precedente. Essa è basata sulla combinazione di occupazione, benessere sostenibile e capacità amministrativa per



generare Valore Pubblico.

Per generare questo Valore Pubblico e benessere per la collettività, il PIAO viene implementato dall'Amministrazione non come mero espletamento procedurale, bensì come veicolo per il raggiungimento di obiettivi strategici, attraverso l'integrazione dei diversi Piani e Programmi che guidano l'azione regionale e l'utilizzo "orientato" delle risorse finanziarie a disposizione. Per fare ciò, il rafforzamento ed il miglioramento della Capacità Amministrativa sono al centro del Piano e, pertanto, la ritroveremo più volte tra gli Obiettivi da conseguire.

2.1.3.1 Gli orientamenti strategici e il quadro finanziario

Il Piano Strategico Regionale

Lo strumento che guida l'azione dell'Amministrazione Regionale e, quindi, anche quella del PIAO, è il Piano Strategico Regionale, approvato con Legge regionale n. 1 dell'11 febbraio 2022. Tra le funzioni del Piano Strategico vi sono:

- (a) indicare le vie di uscita dallo stato di crisi e dai rischi di declino dell'economia e della società della Basilicata;
- (b) organizzare mezzi e risorse disponibili per uscirne.

Sono assegnati inoltre al Piano Strategico:

- la definizione dei grandi indirizzi di sviluppo economico, sociale e ambientale del territorio regionale;
- l'identificazione e l'armonizzazione delle vocazioni dei diversi ambiti territoriali della Regione;
- la cura e l'attrattività del territorio regionale anche al fine degli investimenti nazionali, europei ed esteri;
- l'analisi delle dinamiche degli interessi individuati, per renderli più coerenti con i principi dello sviluppo sostenibile;
- l'individuazione della disponibilità delle risorse naturali e umane;
- il monitoraggio dell'efficacia dei tempi di attuazione;
- la definizione dei partenariati;
- la cura della pianificazione che si riferisce all'area vasta, con la delineazione delle reti dei servizi pubblici, di comunicazione, di trasporto e di viabilità;



- l'implementazione di un processo decisionale consensuale, allo scopo di rafforzare la coesione sociale;
- la crescita della competitività regionale e la tutela dell'identità territoriale.

Il Piano Strategico trova la sua essenza ispiratrice nei 10 Pilastri indicati dal **Programma del Presidente**:

- I. Creazione di un contesto attrezzato e competitivo, affinché le imprese - in particolare quelle endogene - possano nascere, crescere, creare ricchezza e lavoro;
- II. Senza acqua non c'è futuro, con l'obiettivo di tutelare le risorse idriche, i beni più preziosi della Basilicata, cessando gli sprechi per garantirne la disponibilità per l'uso civile e produttivo alle future generazioni;
- III. Basilicata regione cerniera, con l'obiettivo è cogliere i vantaggi dell'integrazione interregionale, sia in termini di migliori condizioni di mobilità per i cittadini, ma anche per cogliere le opportunità di polo logistico di valenza nazionale ed internazionale, sfruttando i vantaggi della ZES interregionale Ionica;
- IV. Basilicata regione verde, con l'obiettivo è sostenere la transizione ecologica e favorire l'autonomia energetica da fonti rinnovabili;
- V. Rilancio del sistema agroalimentare e forestale della Basilicata: con l'obiettivo di rafforzare e valorizzare le filiere del made in Italy;
- VI. Offerta turistica integrata, con l'obiettivo di rafforzare le reti di offerta turistica regionale, anche dei piccoli borghi e delle aree interne, creando un sistema turistico integrato che attraversi l'intero territorio regionale dal Tirreno allo Ionio e sia in grado di superare la disarticolazione interna alla regione;
- VII. Rigenerazione della Pubblica Amministrazione, come motore strategico della transizione e rinascita della Basilicata;
- VIII. Le nuove povertà e l'inclusione sociale, con l'obiettivo di contrastare i fenomeni crescenti di emarginazione sociale e territoriale, con particolare riferimento alle aree interne;
- IX. Cultura, Istruzione, Formazione, Ricerca, con l'obiettivo di formare le competenze necessarie per la gestione della fase di transizione e rinascita;



- X. Sanità per tutelare al meglio la salute di tutti i cittadini lucani, con l'obiettivo di contrastare le emergenze, ma soprattutto di migliorare la qualità dell'offerta di servizi sanitari, per ridurre i fenomeni migratori e favorire un diritto alla salute affidabile e diffuso nell'intera regione, anche mediante il ricorso alla telemedicina.

Attualmente il Piano Strategico Regionale è in fase di aggiornamento. Tale aggiornamento si rende necessario sia per adempiere ad un obbligo statutario, sia per rispondere alle criticità dell'economia regionale emerse nel primo quinquennio del PSR 2021-2030, ai mutamenti degli scenari economici legati ai cambiamenti climatici e ai conflitti bellici, nonché alle recenti proposte della Commissione europea (2025) relative alla revisione dei programmi 2021-2027 e alla definizione del nuovo bilancio UE 2028-2034. Nell'ambito della Relazione discussa e approvata dal Consiglio Regionale il 19 febbraio 2025 sono stati definiti, quali indirizzi per l'aggiornamento:

- la predisposizione di nuove azioni da compiere per contrastare le criticità intervenute dopo l'approvazione del PSR;
- il rafforzamento ed il riadeguamento di quelle azioni, già tracciate nel PSR, finalizzate a sanare le patologie preesistenti, tra cui il declino a rischio di irreversibilità.

Alla luce di ciò, la relazione individua i seguenti obiettivi prioritari:

- **Occupazione e sviluppo produttivo:** confermare come obiettivi centrali la creazione di posti di lavoro e lo sviluppo delle strutture produttive (PIL); valorizzare segnali positivi: crescita dell'occupazione dipendente e autonoma e incremento del credito al consumo;
- **Coordinamento dei programmi e gestione delle criticità:** armonizzare il programma NIMIT con PNRR e POR Basilicata 2021-2027; costituire presidi territoriali per coordinare interventi pubblici e monitorarne tempi ed efficacia; riprogrammare le azioni sanitarie, alla luce delle criticità evidenziate dal rapporto Agenas, inclusa la valorizzazione della facoltà di medicina in Basilicata;
- **Valorizzazione delle risorse ambientali e paesaggistiche:** tutelare il paesaggio lucano e le risorse naturali come patrimonio identitario e culturale; integrare le indicazioni del nuovo piano paesaggistico nella definizione degli obiettivi regionali; promuovere lo sviluppo delle risorse energetiche, le comunità energetiche e iniziative a beneficio di famiglie e imprese;



- **Sostegno a imprese e settori strategici:** rafforzare l'artigianato come tessuto imprenditoriale endogeno; sostenere l'industria culturale, il turismo e l'agroalimentare, settori con elevato potenziale di crescita ed export; incentivare iniziative nei settori emergenti: difesa, logistica avanzata, economia circolare, energia pulita, idrogeno, transizione digitale ed ecologica; riconsiderare strumenti di finanziamento per le imprese e il settore privato;
- **Sviluppo sociale e coesione territoriale:** contrastare marginalizzazione sociale, povertà e disagio psicologico; promuovere inclusione sociale, sostegno alle famiglie con disabili, lotta al razzismo e cultura dell'accoglienza; garantire politiche di sviluppo integrale della persona, indipendentemente dalle condizioni socioeconomiche;
- **Competenze e formazione:** potenziare infrastrutture scientifiche, culturali e formative; rispondere alla crescente domanda di competenze, dalle arti e mestieri alle professionalità specializzate; migliorare qualità della vita e vitalità sociale attraverso cultura, sport e tempo libero;
- **Sfruttamento del potenziale endogeno:** valorizzare risorse naturali, agricole e agroalimentari, incrementando produttività e capacità di export; promuovere una lettura strategica del territorio per sostenere uno sviluppo equilibrato e resiliente.

Questi Obiettivi Strategici caratterizzano la revisione del Piano Strategico, che – ricordiamo – ha definito sette aree “cluster” di interesse programmatico, illustrate di seguito, a cui corrispondono 29 azioni di intervento settoriali. I Cluster del Piano Strategico (in fase di revisione), insieme ai 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile di Agenda 2030, orientano tutti gli strumenti programmatori della Regione Basilicata, a cominciare dal Documento di Economia e Finanza Regionale.



Cluster	Azioni
“A” TENUTA DEMOGRAFICA	A.1 Tutela della salute A.2 Politiche per l’occupazione giovanile A.3 Politiche per l’occupazione femminile
“B” COESIONE TERRITORIALE E UNITÀ ISTITUZIONALE DELLA BASILICATA	B.1 Riqualificazione e rafforzamento dei presidi urbani B.2 Riassetto delle reti infrastrutturali di connessione interna al territorio e verso l’esterno B.3 Riqualificazione delle aree di localizzazione degli insediamenti produttivi B.4 Razionalizzazione del trasporto pubblico regionale B.5 Progetto aree interne
“C” TUTELA DEL POTENZIALE DELLE RISORSE “ENDOGENE” PER LA CREAZIONE DI LAVORO E PER LA CRESCITA DEL PIL	C.1 Politiche di rafforzamento e di valorizzazione del potenziale di risorse imprenditoriali “endogene” C.2 Sistema agroalimentare C.3 Sistema forestale C.4 Sistema turistico-culturale C.5 Tutela e valorizzazione delle risorse paesaggistiche e ambientali C.6 Tutela e valorizzazione delle risorse energetiche C.7 Progetto risorse idriche (invasi, adduzione, distribuzione, gestione)
“D” TUTELA DEI PATRIMONI PUBBLICI ED IL TERRITORIO REGIONALE PER LE FUTURE GENERAZIONI	D.1 Riqualificazione e la valorizzazione del patrimonio immobiliare dell’amministrazione regionale D.2 Tutela e riqualificazione dei patrimoni immobiliari e dei beni culturali dei centri urbani minori D.3 Recupero e riqualificazione dei patrimoni trascurati e/o abbandonati nelle aree rurali D.4 Prevenzione dei rischi: idrogeologici, sismici, climatici, da inquinamento
“E” AZIONI TRASVERSALI	E.1 La digitalizzazione E.2 L’istruzione e la formazione E.3 La ricerca per le imprese E.4 Inclusione, equità sociale
“F” RIGENERAZIONE DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE REGIONALE	F.1 Piano integrato di attività e di organizzazione dell’amministrazione regionale F.2 Riorganizzazione della struttura di programmazione regionale F.3 Ripristino strutture di ricerca economiche, sociali e territoriali
“G” GOVERNANCE	G.1 Il riordino dei governi locali G.2 Organizzazione delle strutture regionali G.3 Il ruolo della Basilicata Group

Il Documento di Economia e Finanza Regionale

Il Documento di Economia e Finanza Regionale (DEFER) 2026-2028, approvato con DGR n. 7 del 30/01/2026, rappresenta uno degli strumenti di programmazione in quanto documento di indirizzo unitario per la programmazione regionale.



Il DEFR rappresenta, con organizzazione e rigore, le diverse risorse disponibili, dettagliando l'andamento delle entrate e delle spese riferito ad un orizzonte temporale di un triennio e collegando le stesse ad obiettivi ed azioni che l'Amministrazione regionale persegue.

Nel dettaglio, il documento descrive le politiche da adottare, gli obiettivi della manovra di bilancio ed espone il quadro finanziario unitario regionale di tutte le risorse disponibili per il perseguimento degli obiettivi della programmazione unitaria regionale, esplicitandone gli strumenti attuativi per il periodo di riferimento.

Le sue finalità sono le seguenti:

- a) decidere i programmi da realizzare e i relativi contenuti all'interno delle singole missioni, le previsioni di spesa e le modalità di finanziamento;
- b) orientare le successive deliberazioni della Giunta e del Consiglio;
- c) costituire il presupposto dell'attività di "controllo strategico".

Per perseguire in maniera efficace tali finalità, le decisioni presenti nel DEFR traggono origine da un'analisi di contesto approfondita e corposa in grado di fornire una base dati ricca che descriva i principali elementi degli scenari socioeconomici a livello internazionale, nazionale e regionale. Accanto all'analisi di contesto vengono declinati:

- d) l'articolazione del contesto istituzionale;
- e) il contesto della Finanza Pubblica nazionale ed il quadro della finanza regionale;
- f) il Piano Programmatico regionale, declinato nel piano strategico Regionale;
- g) la Strategia Regionale Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile.

Il Documento di Economia e Finanza Regionale 2026-2028 è in linea con il Piano Strategico Regionale 21-30 (in fase di aggiornamento), ne recupera il modello organizzativo dell'attività di programmazione regionale ed uniforma ad esso la propria struttura e il proprio metodo di intervento.

In quanto strumento generale di programmazione, il DEFR individua gli obiettivi strategici prioritari per l'azione regionale recependo gli indirizzi delle politiche di rango superiore e mettendo a sistema, in una logica integrata e trasversale, le possibili risorse provenienti da fonti diverse, quali la Programmazione Europea 2021-2027, il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza e le risorse nazionali.

Il DEFR, pertanto, si riconnette alla fase ascendente della filiera di programmazione e di



indirizzo e recepisce:

- a) le indicazioni del Documento di Finanza Nazionale e della relativa nota di aggiornamento;
- b) le comunicazioni dell'Unione Europea sulle strategie di crescita;
- c) le finalità ed i risultati attesi del Piano di Ripresa e Resilienza;
- d) la strategia di obiettivi di sviluppo sostenibili definiti dall'organizzazione delle Nazioni Unite nella "Agenda 2030".

Il Documento di Economia e Finanza Regionale 2026-2028 riproduce lo schema dei "Cluster" e delle "Azioni" del Piano Strategico e indica per ciascuna Azione gli strumenti messi in campo dalla Regione Basilicata per concorrere al raggiungimento dei suoi obiettivi, i risultati attesi, i destinatari e gli strumenti, le risorse stanziare e le modalità di attuazione. Il tutto rientra in un ciclo della pianificazione, della programmazione e del controllo, al fine di esser certi che l'attività di gestione, diretta al raggiungimento degli obiettivi strategici regionali, venga svolta dalla macchina amministrativa regionale secondo criteri di efficienza ed efficacia.

In tale ottica la previsione di spesa declinata nel DEFR, con le risorse dei Programmi operativi dei Fondi europei (FESR, FSE, PSR, FSC), con il ciclo di programmazione 2021-27 e il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), avverrà nel rispetto degli indirizzi previsti dai rispettivi strumenti operativi e nel quadro delle regole dei singoli fondi, comunque armonizzata nel contesto programmatorio generale del DEFR e inquadrata in corrispondenza all'impianto di indirizzo del Piano Strategico Regionale.

Attraverso l'attività di programmazione, le amministrazioni concorrono al perseguimento degli obiettivi di finanza pubblica definiti in ambito nazionale, in coerenza con i principi fondamentali di coordinamento della finanza pubblica emanati in attuazione degli articoli 117, terzo comma e 119, secondo comma, della Costituzione e ne condividono le conseguenti responsabilità.

Il ciclo di programmazione attuale si caratterizza principalmente per i finanziamenti connessi alla realizzazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), alla Politica di coesione 2021-2027 e al Fondo Sviluppo e Coesione.

2.1.3.2 La programmazione

Il Programma regionale Basilicata FESR FSE+ 2021-2027

A seguito dell'approvazione da parte del Parlamento europeo, il 17 dicembre 2020 il Consiglio



regionale ha adottato il Quadro finanziario pluriennale (QFP) per il periodo 2021-2027, che costituisce il bilancio a lungo termine dell'Unione Europea nei diversi settori di intervento. La Programmazione 2021-2027 prevede in Italia la realizzazione di 48 Programmi cofinanziati a valere sui Fondi Strutturali.

Il Programma ha una dotazione finanziaria di 983 milioni di euro, di cui il 70% proveniente da risorse di cofinanziamento dell'Unione europea e il 30% dal cofinanziamento nazionale. La Regione potrà avviare un'imponente stagione di investimenti pubblici strutturata in un percorso basato su 11 Priorità che contribuiranno a rendere la Basilicata più competitiva, più verde, più connessa, più inclusiva e più vicina ai cittadini, secondo le linee strategiche dettate a livello europeo.

Priorità	Fondo	Totale (€)
1 Basilicata Smart	FESR	229.253.650,00
2 Basilicata in rete	FESR	10.000.000,00
3 Basilicata green	FESR	239.008.233,00
4 Mobilità urbana	FESR	28.571.429,00
5 Basilicata Connessa	FESR	45.711.466,00
6 Occupazione	FSE+	34.551.083,00
7 Formazione e Istruzione	FSE+	60.767.704,00
8 Inclusione e salute	FSE+	70.907.677,00
9 Servizi di comunità e cultura	FESR	79.803.060,00
10 Giovani	FSE+	33.941.440,00
11 Basilicata Sistemi territoriali	FESR	115.081.384,00
Assistenza Tecnica FSE+	FSE+	8.340.330,00
Assistenza Tecnica FESR	FESR	27.108.831,00
TOTALE FESR		774.538.053,00
TOTALE FSE +		208.508.234,00
TOTALE PROGRAMMA REGIONALE		983.046.287,00

Per il ciclo 2021-2027, l'amministrazione regionale ha optato per un unico Programma plurifondo per assicurare una maggiore integrazione tra Fondi, oltre che per semplificare la struttura organizzativa e gestionale. La scelta determinerà effetti favorevoli nel medio-lungo periodo: il Programma promuoverà azioni in grado di irrobustire il sistema socioeconomico regionale contribuendo a ridurre le disuguaglianze economiche, sociali, di genere,



generazionali e territoriali.

I contenuti del Programma Regionale, oltre a capitalizzare le esperienze condotte nella programmazione 2014- 2020, sono stati definiti in sinergia, complementarità e demarcazione con gli altri strumenti della politica di coesione, in primis, i Programmi Nazionali 2021-2027 e con gli altri strumenti di intervento strategici (in particolare PNRR e Fondo FSC), al fine di assicurare un approccio organico e strutturato per il sostegno dello sviluppo regionale.

In linea con l'articolo 18 del Regolamento (UE) n. 2021/1060, l'Autorità di Gestione del PR Basilicata FESR FSE+ 2021/2027 ha previsto la riprogrammazione delle risorse verso le nuove priorità introdotte dai Regolamenti n. 1913/2025 e n. 1914/2025, che modificano i Regolamenti (UE) n. 2021/1057, n. 2021/1058 e n. 2021/1056.

La proposta di riprogrammazione è stata sottoposta all'approvazione del Comitato di Sorveglianza del 28/11/2025 in linea con l'articolo 7bis, comma 9, del Reg. (UE) n. 1058/021, introdotto dal Reg. (UE) n. 1914/2025 che, conformemente all'articolo 40, paragrafo 2, lettera d), del regolamento (UE) 2021/1060, dispone che le richieste di modifica di un Programma per la riassegnazione delle risorse nell'ambito del riesame intermedio siano presentate solo previa approvazione dello stesso.

La proposta è stata elaborata principalmente sulla base delle seguenti nuove disposizioni regolamentari:

- Reg. (UE) n. 2024/795 del Parlamento europeo e del Consiglio del 29 febbraio 2024, che istituisce la piattaforma per le tecnologie strategiche per l'Europa (Strategic Technologies for Europe Platform – STEP);
- Reg. (UE) n. 2025/1913 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 18 settembre 2025 recante modifica del regolamento (UE) 2021/1057 che istituisce il Fondo sociale europeo Plus (FSE+) per quanto riguarda misure specifiche per affrontare le sfide strategiche;
- Reg. UE) n. 2025/1914 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 18 settembre 2025 che modifica i regolamenti (UE) 2021/1058 e (UE) 2021/1056 per quanto riguarda misure specifiche per affrontare le sfide strategiche nel contesto del riesame intermedio.

In particolare, dette disposizioni introducono nuove priorità di investimento per la politica di coesione e, in tal modo, consentono di riorientare i Programmi per affrontare nuove sfide e opportunità, accelerarne l'attuazione e incrementarne l'efficacia in occasione della revisione di



metà periodo dei Programmi (*Mid Term Review*) prevista dall'articolo 18 del Reg. (UE) n. 1060/2021.

Sia la Commissione europea che il Governo nazionale, rispettivamente con la nota ARES (2025) 8031412 del 24/09/2025 dei Commissari Raffaele Fitto e Roxana Mînzatu e la nota prot. n. 4416 del 17/10/2025 del Ministro Foti, hanno invitato le Regioni ad impegnarsi in un ambizioso sforzo di riprogrammazione, al fine di massimizzare gli investimenti nei nuovi settori prioritari individuati dalle modifiche regolamentari considerati vitali per la competitività e la sicurezza dell'Europa.

La riprogrammazione delle risorse stanziata si è basata sui seguenti 5 punti principali:

1. Accoglimento delle nuove opportunità di finanziamento previste dalle modifiche Regolamentari: le modifiche apportate ai regolamenti indicano i nuovi indirizzi della politica di coesione a cui la Programmazione regionale deve attenersi, inoltre, destinando almeno il 10% delle risorse complessive del programma alle nuove priorità, la Regione può avvantaggiarsi della riduzione del target di spesa al 31.12.2025 (- 14,75 Meuro) e di un allungamento del periodo di ammissibilità della spesa del programma dal 31.12.2029 al 31.12.2030;
2. Stato di attuazione del PR, che ha comportato la puntuale individuazione delle azioni in ritardo di attuazione e che si è ritenuto opportuno definanziare al fine di non compromettere la performance attuativa dell'intero programma;
3. Demarcazione rispetto alle misure finanziate dal PNRR: alcune azioni previste dal Programma si sovrappongono con quelle del PNRR; in tali casi si è deciso di definanziarle per evitare un surplus di risorse su alcune tipologie di investimento;
4. Mutate esigenze del territorio rispetto alla prima redazione del Programma Regionale avvenuta nel 2022, cerca quindi di orientare le risorse verso investimenti che contribuiscono più efficacemente alla coesione economica, sociale e territoriale della Regione Basilicata;
5. Esiti del confronto con il partenariato.

La riprogrammazione verso le nuove priorità previste dalla MTR interesserà risorse pari a 118,83 Meuro (di cui: 97,13 Meuro concernenti le Priorità FESR e 21,7 Meuro riconducibili alle priorità FSE+).

Le nuove Priorità attivate sul Programma sono:



- Priorità: 14. Sostegno alle tecnologie critiche di cui alla Piattaforma STEP (FESR)
- Priorità: 15. Resilienza idrica (FESR)
- Priorità: 16. Transizione energetica (FESR)
- Priorità: 17 – Accesso ad alloggi a prezzi accessibili e sostenibili (FESR)
- Priorità: 18 - Infrastrutture Strategiche e Resilienza Civile (FESR)
- Priorità 19 - Sostegno alle tecnologie critiche di cui alla Piattaforma STEP (FSE+)
- Priorità 20 - Preparazione Civile e Cybersicurezza (FSE+)
- Priorità 21 – Decarbonizzazione (FSE+)

Tale riprogrammazione ha riguardato anche alcune priorità non riconducibili ai nuovi Regolamenti per un importo complessivo pari a 33,65 M€, di cui: 29,63 Meuro concernenti le Priorità FESR e 4,02 M€ relative alle priorità FSE+.

Con riferimento alle Priorità FESR, di rilevante importanza risulta una ulteriore modifica al Programma ritenuta opportuna al fine di venire incontro alle esigenze del tessuto imprenditoriale lucano, più volte manifestate dalle associazioni datoriali; nello specifico, prevedendo la riduzione degli importi destinati agli Strumenti Finanziari previsti nel programma per complessivi 29,14 Meuro.

Con riferimento al Fondo FSE+, le nuove priorità rappresentano un'opportunità per riorientare le attività formative destinate a studenti, giovani e lavoratori verso le nuove competenze critiche per l'Unione (digitale d'avanguardia, economia pulita e circolare, biotecnologie, cybersicurezza) e per scongiurare il rischio di utilizzare il PR in sovrapposizione con altri strumenti nazionali come il Programma GOL, che in Basilicata ha formato oltre 2000 lucani in settori più maturi.

Nell'ambito della riprogrammazione sono state confermate le dotazioni finanziarie delle Priorità 10 – Giovani e alla Priorità 7 - Occupazione.

La Priorità 10 è fondamentale per le regioni meno sviluppate, in particolare, per il Mezzogiorno che registra tuttora un'alta percentuale di NEET sulla popolazione attiva; ciò spiega il vincolo comunitario concernente il rispetto di una concentrazione finanziaria pari al 15% delle risorse sul totale del Programma.

Alla Priorità 7 sono state inserite nuove azioni di welfare lavorativo, conciliazione vita privata-lavoro, nonché alcune azioni legate alla promozione di un'occupazione di qualità per tanti lavoratori poveri (precari, sottoccupati a basso reddito e part-time involontari) senza escludere, in casi specifici e strettamente connessi con lo sviluppo e la tutela delle risorse produttive endogene della Basilicata, i lavoratori svantaggiati della PA.



In tema di inclusione e salute – Priorità 8 - è stata confermata la dotazione finanziaria sull'obiettivo specifico dell'inclusione sociale 4.8, con il fine di mantenere la dovuta attenzione sulla *mission* del Fondo, di coesione sociale e di sostegno alle persone svantaggiate.

Le risorse definanziate dall'obiettivo specifico 4.11 della Priorità 8 saranno riprogrammate per sostenere, sempre nel campo dell'assistenza socio-sanitaria, la rete degli operatori sanitari territoriali (ad es. infermieri di comunità, caregiver, volontari della protezione civile ecc.) nello sviluppo e potenziamento delle capacità di pronta reazione sanitaria e civile dei territori in caso di emergenza. Viene comunque rispettato il vincolo comunitario della concentrazione finanziaria previsto sulla Priorità Inclusione e Salute (30%).

In un solo caso viene proposta una riprogrammazione al di fuori dell'ambito della Mid Term Review: si tratta di un incremento delle risorse sull'OS 4.6 della Priorità 10 per il rafforzamento dell'accessibilità e dei diritti allo studio per gli studenti lucani universitari e del sistema d'istruzione secondaria, in un momento storico segnato da un calo del potere di acquisto per le famiglie italiane.

La modifica del piano finanziario del programma è stata effettuata nel rispetto dei vincoli regolamentari, nello specifico:

- almeno il 25% delle risorse deve essere allocato sull'Obiettivo di Policy 1;
- almeno il 30% delle risorse deve essere allocato sull'Obiettivo di Policy 2;
- almeno il 4% delle risorse deve essere allocato su misure che contribuiscono alla biodiversità;
- almeno il 34,1% delle risorse deve essere allocato su misure che contribuiscono alle azioni per il clima;
- almeno l'8% delle risorse deve essere allocato su misure che contribuiscono allo sviluppo urbano sostenibile.
- Almeno il 15% deve essere allocato sulla Priorità 10 - Giovani

Al tempo stesso, è stata modificata la ripartizione del contributo UE tra le diverse priorità del Programma, prevedendo un maggior contributo sulle nuove priorità ed una conseguente riduzione sulle Priorità già attivate nella prima versione del PR.

*Il Programma Operativo Regionale Basilicata FESR 2014-2020*

Il PO FESR Basilicata 2014-2020 si articola in nove Assi prioritari (Obiettivi Tematici) ed ha una dotazione finanziaria pari a 550,688 milioni di euro.

Asse		Dotazione
1	RICERCA, SVILUPPO TECNOLOGICO E INNOVAZIONE	36.789.600,00
2	AGENDA DIGITALE	45.306.933,00
3	COMPETITIVITA'	186.852.270,00
4	ENERGIA E MOBILITA' URBANA	62.411.487,00
5	TUTELA DELL'AMBIENTE ED USO EFFICIENTE DELLE RISORSE	77.624.873,00
6	SISTEMI DI TRASPORTO ED INFRASTRUTTURE DI RETE	52.568.220,00
7	INCLUSIONE SOCIALE	43.935.893,00
8	POTENZIAMENTO DEL SISTEMA DI ISTRUZIONE	23.177.520,00
9	ASSISTENZA TECNICA	22.020.756,00
TOTALE		550.687.552,00

La D.G.R. n. 488 del 13/08/2024 recante "POR FESR Basilicata 2014/2020 – Presa d'atto modifica del Piano di finanziamento del POR FESR Basilicata 2014/2020 ex articolo 25 - bis, paragrafo 1ter, del Regolamento (UE) n. 1303/2013 e ss.mm.ii. (versione 10.0) notificata alla



Commissione europea il 31 luglio 2024 – Differimento termini progetti di appalti pubblici a regia regionale” ha preso atto della versione vigente del Programma (Versione 10.0), approvata dal Comitato di Sorveglianza ai sensi dell’art. 25-bis, paragrafo 1ter, del Regolamento (UE)1303/2013, come modificato dall’art. 14 del Regolamento (UE) 2024/795 del 29 febbraio 2024 (Regolamento “STEP”).

In virtù della proroga di 12 mesi delle scadenze per la certificazione delle spese (dal 31 luglio 2024 al 31 luglio 2025) e per la trasmissione alla Commissione europea dei documenti chiusura (dal 15 febbraio 2025 al 15 febbraio 2016), sono in corso le operazioni di chiusura del PO FESR 2014/2020 riguardanti l’invio dei Conti di chiusura e del Rapporto di Attuazione Finale alla Commissione europea entro il 15 febbraio 2026.

I target di spesa sono stati raggiunti, assicurando il pieno utilizzo delle risorse ed il raggiungimento degli obiettivi programmati.

Parallelamente al POR FESR, trova attuazione il Programma operativo complementare (POC) Basilicata 2014/2020 che concorre al perseguimento delle medesime finalità strategiche del POR FESR Basilicata 2014/2020 in funzione del rafforzamento degli interventi della programmazione comunitaria e ai fini del maggiore impatto degli interventi operativi e dell'efficiente esecuzione finanziaria, anche attraverso la tecnica dell'overbooking.

La Regione Basilicata ha aderito al POC ad ottobre 2018 a seguito della modifica del POR FESR Basilicata 2014/2020 (Versione 4.3). L’ultima versione vigente del POC è stata approvata con D.G.R. n. 895 del 19 dicembre 2023 avente ad oggetto “POC Basilicata 2014/2020 - Delibera CIPE n. 71/2018 - DGR n. 671/2022 – Presa d’atto della condivisione della modifica da parte del Dipartimento per le politiche di coesione e per il sud della Presidenza del Consiglio dei Ministri”. La dotazione finanziaria del POC Basilicata 2014-2020 è pari a 275.343.780,00 euro.

Il Programma Operativo Regionale Basilicata FSE 2014-2020

Il P.O.R. FSE Basilicata 2014-2020, approvato con Decisione di adozione C (2014) 9882 final del 17.12.2014, è stato oggetto di alcune modifiche, approvate dalla Commissione Europea finalizzate da un lato, a conferire maggiore coerenza al quadro complessivo degli indicatori di output e di risultato nonché dei relativi target e, dall’altro, a sancire l’attribuzione della riserva di performance. Al fine di mitigare gli effetti negativi della pandemia sul Programma Operativo, sono state effettuate tre ulteriori riprogrammazioni, l’ultima approvata con decisione C (2023) al del 6 novembre 2023.



Il programma si è chiuso con la rendicontazione delle spese sostenute dal beneficiario entro il 31.12.2023. Dopo l'ultima domanda di pagamento presentata a luglio 2025 e i conti relativi all'ultimo anno contabile in corso di presentazione, la situazione è la seguente:

Asse Prioritario	Fondi rimodulati	Spesa certificata	Numero operazioni
1. Occupazione	69.013.299,65	66.278.963,68	2709
2. Inclusione sociale	83.446.729,70	62,02	996
3. Istruzione e Formazione	45.963.906,13	45.373.292,26	2136
4. Capacità istituzionale	9.722.578,67	9.392.634,00	11
5. Assistenza Tecnica	9.767.551,43	10.237.875,38	104
SAFE	3.930.526,74	0,00	0
Totale	221.844.592,31	223.061.077,34	5956

*Il Piano di sviluppo e coesione 2021-2027*

La programmazione del Fondo per lo Sviluppo e la Coesione (FSC) per il periodo 2021-2027 è ricompresa nell'Accordo per la Coesione sottoscritto il 25 marzo 2024 tra la Regione Basilicata e la Presidenza del Consiglio dei Ministri.

Con la delibera n. 16 del 23 aprile 2024, il CIPESS ha assegnato le risorse FSC 2021-2027 all'Accordo per la Coesione (Piano Ordinario - Allegato A1 all'Accordo) e ha approvato la rimodulazione delle risorse già attribuite con la delibera CIPESS n. 79 del 22 dicembre 2021 (Piano Stralcio 2021-2027 – Allegato A2 all'Accordo).

La progettualità proposta dalla Regione Basilicata nell'ambito dell'Accordo per la Coesione, sia per il Piano Ordinario sia per il Piano Stralcio, risulta coerente oltre che con gli strumenti di programmazione europei e nazionali, anche con i seguenti strumenti di programmazione regionale:

- Piano Strategico Regionale 2021-30, di cui alla L.R 1/2022;
- Programma Regionale Basilicata FESR FSE+ 2021-2027 e Complemento Regionale per lo Sviluppo Rurale (CSR) del P. S. P. 2023/2027 per la Regione Basilicata, resi esecutivi dalla Commissione europea.

Sulla base di questo quadro programmatorio, e a valle di una ricognizione finalizzata a ricostruire lo stato dell'arte dell'impiego delle risorse già assegnate, la proposta è ispirata alle seguenti priorità regionali:

- intervenire in modo sistematico per contrastare il declino demografico, che sta assumendo rischi di irreversibilità in molte aree della Basilicata, come metapriorità che ispira a sua volta tutte le altre priorità identificate;
- rafforzare la competitività delle imprese già insediate sul territorio regionale e favorire la localizzazione in Basilicata di nuove imprese;
- tutelare e salvaguardare il territorio, al fine di trasmettere alle giovani generazioni patrimoni integri e non compromessi;
- migliorare la vivibilità dei territori, intervenendo sulle infrastrutture stradali, sulla mobilità e sui servizi sostenibili e sulla riqualificazione urbana;
- accelerare la transizione ecologica ed energetica, attraverso interventi riguardanti la tutela e la valorizzazione delle risorse ambientali, paesaggistiche ed energetiche, tenendo ben presente la centralità che rivestono le risorse idriche;
- adeguare l'offerta di infrastrutture e attrezzature sanitarie alle effettive esigenze della



domanda.

Alla data del 31/12/2025 il valore complessivo dell'Accordo ammonta a complessivi € 943.311.431,80, come di seguito dettagliato:

Piano Ordinario	817.278.223,12
Piano Stralcio 2021/2027	81.796.125,68
Cofinanziamento PR FESR FSE+ 2021-2027	44.237.083,00

Al netto del cofinanziamento PR FESR FSE+ 2021-2027, la tabella che segue riporta la distribuzione degli interventi per singola area tematica.

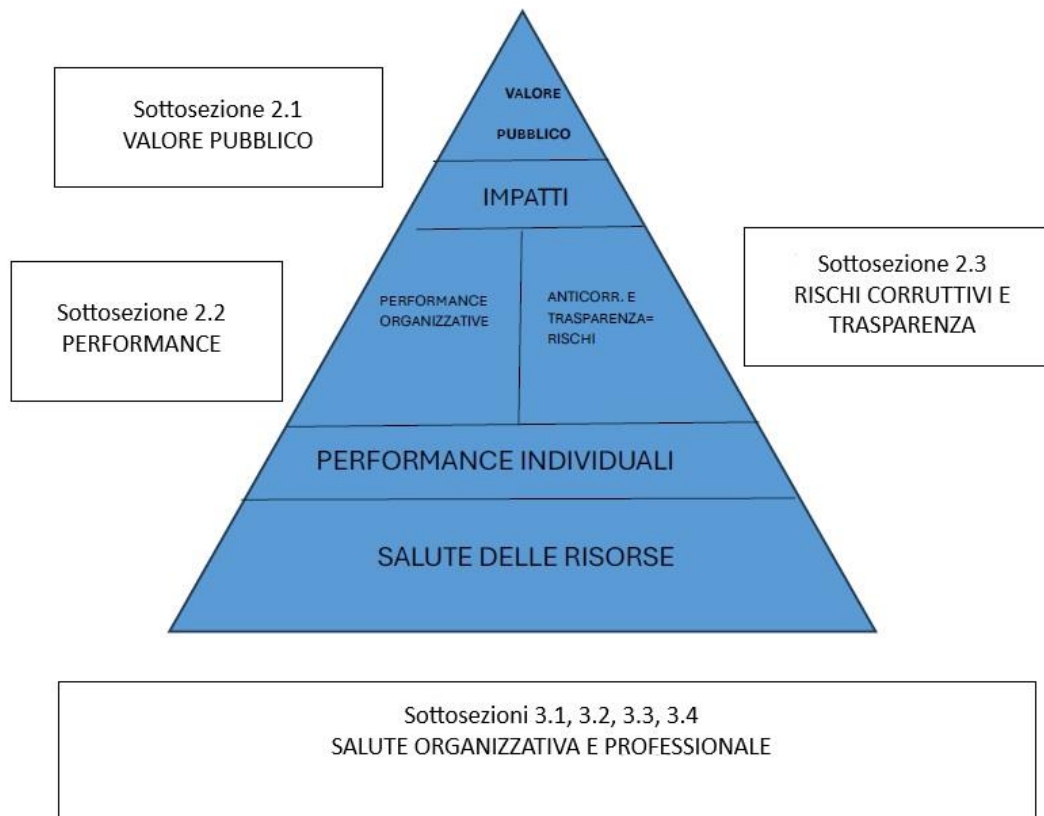
AREA TEMATICA	Piano Ordinario		Piano Stralcio		Totale	
	Assegnazioni ex Delibera Cipess 16/2024		Anticipazioni ex Delibera Cipess 79/2021			
	NUMERO INTERVENTI	Importo FSC 21-27 (€)	NUMERO INTERVENTI	Importo FSC 21-27 (€)	NUMERO INTERVENTI	Importo FSC 21-27 (€)
01-RICERCA E INNOVAZIONE	1	5.000.000,00	0	0,00	1	5.000.000,00
03-COMPETITIVITÀ IMPRESE	4	158.265.726,26	1	16.954.444,97	5	175.220.171,23
04-ENERGIA	5	86.198.975,15	0	0,00	5	86.198.975,15
05-AMBIENTE E RISORSE NATURALI	10	138.829.177,48	31	48.179.929,41	41	187.009.106,89
06-CULTURA	4	10.063.000,00	0	0,00	4	10.063.000,00
07-TRASPORTI E MOBILITÀ	21	199.144.415,60	6	16.661.751,30	27	215.806.166,90
08-RIQUALIFICAZIONE URBANA	13	134.021.059,23	0	0,00	13	134.021.059,23
10-SOCIALE E SALUTE	3	48.273.909,40	0	0,00	3	48.273.909,40
11-ISTRUZIONE E FORMAZIONE	4	15.481.960,00	0	0,00	4	15.481.960,00
12-CAPACITÀ AMMINISTRATIVA	1	22.000.000,00	0	0,00	1	22.000.000,00
Totali	66	817.278.223,12	38	81.796.125,68	104	899.074.348,80

2.1.4 La generazione di Valore Pubblico

La generazione di Valore Pubblico (VP) si realizza attraverso la produzione di impatti



migliorativi e misurabili del benessere complessivo della comunità. Ma non si può creare VP senza capire cosa ha valore per i cittadini e la comunità e senza coinvolgere chi ne condiziona la creazione. Inoltre, il VP ha significati diversi per i vari stakeholder. Ne consegue che il PIAO non può che essere uno strumento partecipato e, in quanto tale, la sua elaborazione deve essere funzionale al VP. Pertanto la pianificazione deve partire dal VP e non dal basso selezionando pochi obiettivi rilevanti per gli stakeholder e realizzabili in funzione delle risorse a disposizione dell'Amministrazione. La Piramide del Valore Pubblico costituisce un framework metodologico finalizzato a favorire l'integrazione funzionale del valore pubblico (VP) nelle attività di pianificazione e monitoraggio. Il modello consente di strutturare le condizioni abilitanti (salute delle risorse) e le leve di creazione e protezione del VP (performance, trasparenza e anticorruzione), orientandole al miglioramento dei singoli impatti e alla generazione complessiva di valore pubblico. La logica del modello è quella di una progressiva creazione integrata del valore: partendo dalla base, ogni livello contribuisce alla generazione del VP, fino a giungere all'apice, dove si misura in forma sintetica il valore complessivamente generato.



Al vertice della Piramide, corrispondente alla Sottosezione 2.1 del PIAO, troviamo il VPT (valore



pubblico territoriale); al di sotto vi sono le strategie attuative di impatto; gli impatti attesi/generati dalle strategie della Regione sono di tipo: sociale, economico, ambientale. I livelli intermedi corrispondono alle sottosezioni 2.2 (Performance) e 2.3 (Rischi corruttivi e Trasparenza) e corrispondono alle domande “come creare VPT” e “come proteggere il VPT”. La base della Piramide corrisponde alle sottosezioni 3.1 (Struttura Organizzativa), 3.2 (Organizzazione del lavoro agile), che attengono alla salute organizzativa, alle sottosezioni 3.3 e 3.4 del PIAO, che attengono alla salute professionale e corrispondono alle domande “come abilitare il VPT”.

2.1.4.1 Generare Valore Pubblico attraverso la digitalizzazione e l’accessibilità

La digitalizzazione e la semplificazione amministrativa

La Regione Basilicata attua una strategia di trasformazione digitale fondata su infrastrutture, piattaforme abilitanti e accessibilità ai servizi, dati della PA, sicurezza, ecosistemi e competenze digitali, nel solco del Digital Compass 2030 e del Piano Triennale per l’Informatica nella PA. Il tutto è inquadrato nel Piano Digitale Regionale 2022-2025, attualmente in aggiornamento per il triennio 2026-2028 anche tramite la consultazione pubblica “Basilicata Digitale in ascolto”.

Contestualmente, si prosegue con reingegnerizzazione e semplificazione dei processi e con l’evoluzione dei punti di accesso digitale per la cittadinanza e le PA locali, favorendo servizi “full digital” e fruizione inclusiva.

Accesso ai servizi: identità digitale “digital identity only” e procedimenti “full digital”

L’accesso ai servizi regionali avviene in modalità digital identity only (SPID, CIE, CNS, eIDAS) tramite la piattaforma Procedimenti digitali, che consente di presentare istanze, tracciarne lo stato, scambiare messaggi con l’Ente e ricevere l’esito online. Nella stessa sezione sono pubblicati i requisiti (PEC, firma digitale) e i servizi attivi, con progressiva estensione ad altri ambiti procedurali.

Per i servizi al cittadino, la Regione mette inoltre a disposizione strumenti e assistenza dedicati (SPID, PEC, firma digitale).

Esempi concreti già operativi riguardano i procedimenti della Direzione Ambiente/Territorio/Energia (es. concessione aree del demanio idrico, screening VIA, autorizzazioni per impianti rifiuti, autorizzazioni FER, pubblicazione applicativi nel Data Center),



attivabili e tracciabili interamente online.

Piattaforme abilitanti: App IO, Firma con App IO, SEND, pagoPA

- App IO: la Regione utilizza IO per inviare notifiche su molteplici servizi (es. tributi, contributi, iniziative occupazione, pagamenti), con un elenco pubblico dei servizi già disponibili.
- SEND – Servizio Notifiche Digitali: la Regione ha aderito a SEND per la gestione digitale delle notifiche a valore legale, integrando autenticazione con SPID/CIE e pagamento di eventuali importi via pagoPA o App IO.
- pagoPA: la Regione opera come Intermediario Tecnologico per le PAL e gestisce il Portale Pagamenti regionale a supporto dei pagamenti elettronici, cataloghi spontanei e posizione debitoria.
- Firma con App IO, amplia l’offerta dei servizi digitali della pubblica amministrazione, attraverso una soluzione tecnologica che introduce una funzionalità utile al fine di sottoscrivere i documenti inviati dagli Enti Locali ai cittadini mediante firma elettronica qualificata.

A tal fine è stato sottoscritto con l’UPI e l’ANCI Basilicata un protocollo d’intesa per l’utilizzo piattaforme scambio di documenti, messaggi certificati e identità digitali tra enti e cittadini.

Interoperabilità, dati e Intelligenza artificiale

- PDND – Piattaforma Digitale Nazionale Dati: l’Amministrazione regionale ha aderito alla PDND per interoperabilità by design, esposizione/consumo di API (e-service) e semplificazione dei procedimenti secondo il principio “once only”.
- Open Data & IA: è in corso l’aggiornamento/migrazione del portale Open Data regionale con iniziative di ecosistema (crescita competenze, hackathon, accesso conversazionale ai dati tramite NLP/chatbot), per favorire riuso, qualità e intelligenza artificiale applicata ai dati pubblici.
- RSDI Basilicata (dati geografici): l’infrastruttura regionale dei dati spaziali (catalogo, webGIS, metadati) supporta le politiche territoriali e l’erogazione di servizi basati su informazioni geografiche aggiornate.



Cybersicurezza e continuità operativa

La Regione Basilicata sta potenziando la postura di sicurezza per la realizzazione del Security Operation Center (SOC) regionale, in continuità con il CSIRT Basilicata, con funzioni di monitoraggio continuo, gestione delle vulnerabilità, incident response e protezione dei dati.

Per i servizi infrastrutturali e applicativi, l'adozione di infrastrutture e servizi cloud qualificati segue il Regolamento ACN (regime ordinario dal 1° agosto 2024), con ricorso al Catalogo ACN per le forniture conformi.

Infrastrutture digitali: banda ultra-larga, Basilicata Wi-Fi, Data Center & GigaRUPAR

- Banda Ultra-Larga: la sezione dedicata rende trasparente lo stato di copertura e l'avanzamento nei Comuni lucani, con collegamento alle principali linee nazionali (Italia 1 Giga, Sanità/Scuola connessa, Connetti Italia).
- Basilicata Wi-Fi: è operativa una rete pubblica gratuita in oltre 100 Comuni con >400 hotspot, ulteriormente rafforzata dalla manifestazione d'interesse 2025 per la copertura totale e gratuita nelle aree pubbliche.
- Data Center regionale & GigaRUPAR: sono disponibili servizi centralizzati per pubblicazione su Internet/RUPAR, hosting preconfigurato per portali istituzionali, gestione delle credenziali e connettività sicura, erogati dal Centro Tecnico Regionale.

Polo regionale di conservazione digitale a valore legale

Nel corso del 2025 si è proceduto alla costituzione del Polo regionale di conservazione digitale a valore legale, pensato come servizio centralizzato per PA lucane (Regione, Enti locali, Aziende sanitarie, enti sub-regionali/partecipate) per conservare nel lungo termine gli archivi digitali garantendo requisiti di legge (autenticità, integrità, affidabilità, leggibilità, reperibilità). Il Polo è nativamente cloud e si basa sull'adesione al Polo Strategico Nazionale (PSN), così da disporre di un'infrastruttura sicura e scalabile per la conservazione permanente degli archivi delle PAL.

Inclusione e competenze digitali

Nell'ambito del PNRR la Regione ha realizzato i Punti di Facilitazione Digitale (Misura 1.7.2) in



forza dell'Accordo con il Dipartimento per la Trasformazione Digitale, per accompagnare i cittadini all'uso dei servizi online e innalzare il livello di competenze digitali sul territorio

L'accessibilità e l'inclusione rappresentano per la Regione Basilicata i principi trasversali di programmazione e gestione dei servizi, in coerenza con la Direttiva (UE) 2016/2102 sull'accessibilità dei siti web e delle app degli enti pubblici – e con il Piano Triennale per l'Informatica nella PA 2024-2026 (agg. 2026), che promuove servizi digitali semplici, interoperabili e accessibili.

Contestualmente, la Regione integra la prospettiva del European Accessibility Act (Direttiva 2019/882) – in vigore per i prodotti e servizi ricompresi nell'ambito dal 28 giugno 2025 – per orientare appalti e interfacce verso requisiti “by design” inclusivi e compatibili con lo sviluppo del mercato e con le filiere fornitrici.

A seguito del completamento della reingegnerizzazione del Portale Istituzionale sono state adottate soluzioni conformi alla L. 4/2004 e alle Linee guida AgID (requisiti tecnici, verifica, dichiarazione di accessibilità e monitoraggio).

Con l'Accordo di collaborazione AgID–DTD sulla Misura PNRR 1.4.2 “Citizen Inclusion”, la Regione ha avviato un percorso di condivisione con gli Enti locali per diffondere cultura e pratiche di accessibilità (verifiche, formazione, supporto specialistico), in linea con la strategia nazionale e con gli strumenti di monitoraggio messi a disposizione da AgID.

Per sostenere il cambiamento è stata realizzata la piattaforma “Basilicata Accessibile” (e-learning e materiali operativi) e sono stati individuati servizi prioritari su cui misurare la riduzione degli errori post-login, in coerenza con le metriche PNRR 1.4.2.

Vengono effettuati test periodici di usabilità e aggiornati annualmente le Dichiarazioni di accessibilità, secondo il modello e la procedura AgID (form.agid.gov.it), garantendo un meccanismo di feedback e, ove necessario, l'indicazione dell'onere sproporzionato.

Linee di intervento 2026-2028 — Servizi digitali

1. Conformità tecnica e design inclusivo

- Allineamento di siti, app e documenti digitali ai requisiti EN 301 549 v3.2.1 (WCAG 2.1 livello AA come baseline) e al Design System Italia (contrasto, componenti, pattern). In caso di aggiornamento dello standard (nuove versioni EN 301 549), la Regione recepisce gli adeguamenti in corso d'opera.



2. Citizen Inclusion – PNRR 1.4.2

- Prosecuzione delle attività avviate (formazione del personale, verifiche, dashboard, supporto specialistico), valorizzando dati e strumenti AgID (monitoraggio nazionale, “catalogo siti”, eGLU-box/Mauve++).

3. Ecosistema delle dichiarazioni e accountability

- Incremento copertura dei domini e delle app regionali con dichiarazione aggiornata; pubblicazione e tracciamento del meccanismo di feedback.

4. Capacità organizzativa e tecnologie assistive

- Copertura del fabbisogno di tecnologie assistive e software per i lavoratori con disabilità, con supporto HR e formazione mirata.

5. Formazione e community di pratica

- Programmi base/avanzati per redazioni web, progettisti, sviluppatori, RUP e RTD degli Enti locali; percorsi dedicati su documenti accessibili e pattern di service design.
- La piattaforma dedicata [Basilicata accessibile](#).

Accessibilità e inclusione di tutti i cittadini: accessibilità fisica

In materia di accessibilità fisica con la finalità di eliminare le barriere architettoniche degli edifici regionali aperti al pubblico nonché degli edifici che ospitano gli enti pubblici a valenza regionale, l'Amministrazione regionale con la Legge Regionale del 21 gennaio 1997, n. 7 “Norme sul superamento e sulla eliminazione delle barriere architettoniche” (testo aggiornato e coordinato con: L.R. 2 febbraio 2000, n. 6; L.R. 2 marzo 2004, n. 7 e con L.R. 30 gennaio 2007, n. 1) contribuisce a realizzare la piena utilizzazione di un ambiente (inteso come l'insieme degli edifici e degli spazi architettonici ed urbanistici nonché le relative pertinenze ed infrastrutture) costruito, rispondente alle esigenze di tutti i cittadini indipendentemente dall'età e caratteristiche psico-fisiche al fine di garantire l'esercizio autonomo di ogni attività del vivere.

L'eliminazione delle barriere architettoniche si realizza attraverso:

- a. la disciplina edilizia delle nuove costruzioni, delle ristrutturazioni, degli spazi aperti al pubblico e di ogni altra attività edilizia;
- b. gli interventi finanziari per l'eliminazione delle barriere architettoniche negli edifici pubblici ed aperti al pubblico esistenti, di proprietà dell'Amministrazione regionale, degli



Enti Locali o delle Aziende Sanitarie Locali;

- c. gli interventi finanziari per l'eliminazione delle barriere architettoniche negli edifici esistenti, di proprietà di privati;
- d. interventi finanziari per l'acquisto di strumenti informatici e tecnologicamente avanzati.

In particolare, l'art. 5 della citata Legge Regionale 21 gennaio 1997, n. 7 predispone piani di intervento finalizzati all'eliminazione delle barriere architettoniche negli edifici pubblici esistenti purché aperti al pubblico, di proprietà della Amministrazione regionale, degli Enti Locali territoriali o delle AA.SS.LL, nonché negli edifici privati esistenti purché di pubblico interesse, di proprietà di enti o associazioni non a scopo di lucro.

A tal riguardo sono stati stanziati fondi per il “Superamento ed eliminazione barriere architettoniche enti pubblici (legge Regionale n. 7/1997 art. 5)”, con richiesta di un contributo, fino al 50% della spesa ammissibile, per l'eliminazione delle barriere architettoniche. Anche sul tema dell'accessibilità ai servizi digitali sono state stanziare risorse per “l'acquisto di strumenti informatici e tecnologicamente avanzati”, per portatori di menomazioni o limitazioni funzionali permanenti di natura motoria, visiva, uditiva, del linguaggio o disabilità intellettiva, che comportino una riduzione della capacità lavorativa superiore al 74% o, per i minori, la impossibilità a svolgere i compiti della propria età.



2.2 Performance

2.2.1 Inquadramento

La sottosezione di performance del PIAO costituisce il principale strumento mediante il quale l'Amministrazione Regionale, in attuazione degli indirizzi e delle linee strategiche individuate dall'Organo di indirizzo politico ed in coerenza con il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, individua gli obiettivi di performance e i relativi indicatori e target attesi per il triennio di riferimento.

La sottosezione è predisposta secondo le logiche di performance management, ai sensi del Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009 e con riferimento alle Linee guida n. 1/2017 del Dipartimento della Funzione Pubblica e al decreto ministeriale n. 132 del 30 giugno 2022, che ha definito il contenuto, la struttura e le modalità redazionali del PIAO.

La metodologia utilizzata, già sperimentata nelle annualità precedenti, è finalizzata ad agevolare la progettazione dell'alberatura degli obiettivi, che dal valore pubblico e dagli impatti previsti fa discendere, secondo un modello a cascata, gli obiettivi di performance, gli indicatori per la misurazione dei risultati raggiunti e i target attesi, gli *stakeholder* di riferimento.

Lo schema dà, inoltre, chiara evidenza della correlazione con gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (Sustainable Development Goals – SDGs) dell'Agenda 2030.

La programmazione degli obiettivi di performance del PIAO, nelle more dell'approvazione del Documento Economico Finanziario Regionale (DEFER) 2026-2028, è stata redatta, come previsto dal Sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, sulla base del DEFER 2025-2027, approvato con D.C.R. n. 102 del 23 aprile 2025, e della L.R. n. 22/2025 recante "Bilancio di previsione finanziario per il triennio 2025 – 2027" e successive variazioni nonché della L.R. n.53/2025 di autorizzazione all'esercizio provvisorio.

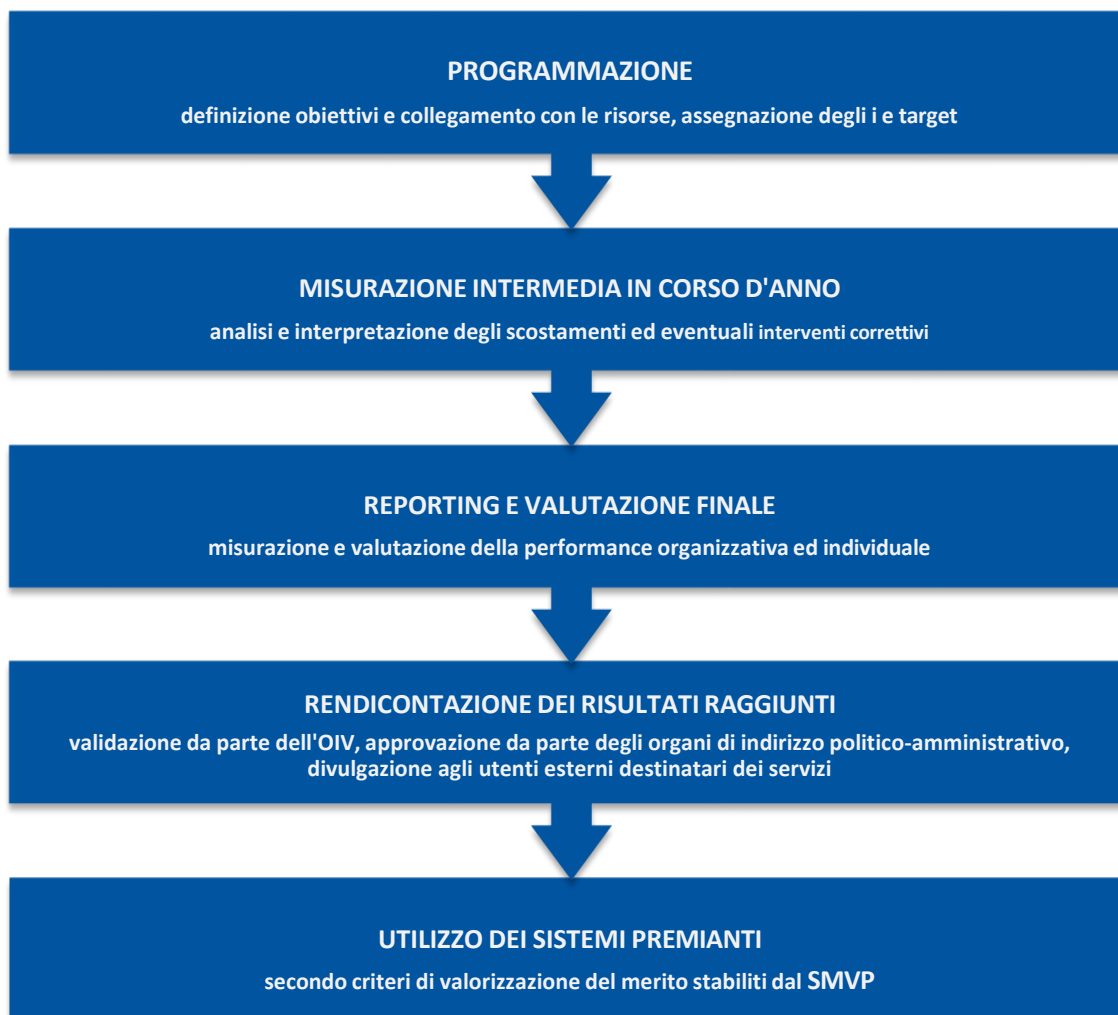
Si è tenuto conto della parziale riorganizzazione delle strutture e delle competenze messa in campo dall'amministrazione a seguito della approvazione delle D.G.R. n.315/2025 e n. 316/2025, nonché degli indirizzi operativi di cui alla D.G.R. n. 385 del 23/7/2025.

La programmazione, inoltre, si pone in un quadro di coerenza con la pianificazione strategica, il cui strumento principale è rappresentato dal Piano Strategico Regionale approvato con L.R. 1/2021.



Nello schema che segue, sono sintetizzate le fasi principali del ciclo della performance, come stabilite dal D.lgs. n. 150/2009, modificato dal D.lgs. n. 74/2017, e come dettagliate nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.

Fasi principali del ciclo della performance



L'elaborazione della sezione della performance del PIAO attiene alla prima fase, quella della programmazione. In questa fase, a partire dagli obiettivi strategici e dalla programmazione economico-finanziaria triennale contenuta nel DEFR nonché in coerenza con gli obiettivi di Valore Pubblico, vengono definiti gli obiettivi operativi annuali, assegnandoli agli uffici competenti.

2.2.2 Obiettivi di valore pubblico

Gli obiettivi di valore pubblico individuati per il triennio 2026-2028, ai quali la programmazione della performance è associata, si pongono complessivamente in continuità con quelli del triennio precedente a meno di alcune variazioni legate anche alla disponibilità di indicatori utili



alla futura misurazione dei risultati raggiunti. Il valore pubblico è prevalentemente correlato agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (Sustainable Development Goals, SDGs) dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite. L'Agenda 2030, alla quale l'UE ha aderito, è stata adottata nel 2015 e contiene 17 obiettivi di sviluppo sostenibile interconnessi, collegati a 169 target e più di 200 indicatori. Essa costituisce un complesso programma d'azione volto al raggiungimento di un modello di sviluppo che coniughi progresso economico, sviluppo sociale e protezione dell'ambiente, assicurando una società più equa e prospera, nel rispetto delle generazioni future.

Gli obiettivi di valore pubblico programmati dall'amministrazione regionale, collegati all'Agenda 2030, sono finalizzati a generare impatti positivi per la collettività in vari ambiti (ambientale, sociale, economico, sanitario, educativo). La valutazione in merito al conseguimento di ciascun obiettivo è affidata ad uno o più indicatori che prevalentemente fanno riferimento alle misure statistiche degli SDGs e al sistema ISTAT per la misurazione del Benessere Equo e Sostenibile (BES).

Nella figura seguente si riportano gli obiettivi dell'Agenda 2030.

Obiettivi di Agenda 2030



A seguire viene presentata la tabella contenente gli obiettivi di valore pubblico, gli impatti auspicati e il riferimento agli SDGs e agli indicatori BES dell'ISTAT.

Negli allegati al presente documento sono invece consultabili, suddivisi per aree tematiche, i



quadri logici completi della programmazione, che dalle priorità strategiche e dagli obiettivi di valore pubblico si strutturano in obiettivi strategici triennali e operativi annuali di performance.







Obiettivi di valore pubblico del PIAO, natura dell'impatto atteso, indicatori e riferimenti ad Agenda 2030

Obiettivi di valore pubblico	Impatto	Indicatori ISTA BES e SDGs	Target 2026-2028	Obiettivi Agenda 2030
Digitalizzazione e innovazione, sicurezza, trasparenza e partecipazione dei cittadini	sociale istituzionale	Famiglie con connessione a banda larga fissa e/o mobile (ISTAT SDG 2024)	↑	 
Digitalizzazione, semplificazione e rafforzamento della capacità amministrativa regionale	sociale istituzionale	Interazione con la PA mediante sito internet per ottenere informazioni (ISTAT - Aspetti della vita quotidiana 2024)	↑	 
		Partecipazione alla formazione continua (ISTAT BES 2024)	↑	
Ottimizzare la capacità di resilienza del comparto sanità, tutelando maggiormente i soggetti in condizioni di fragilità	sanitario - gestionale	Speranza di vita in buona salute alla nascita - Numero di anni (Istat BES 2024)	↑	  
Promuovere azioni mirate a supportare gli enti locali e del terzo settore nell'implementare interventi a favore delle persone in condizioni di vulnerabilità come: anziani, persone con disabilità, non autosufficienti, famiglie a basso reddito, vittime di violenza di genere, minori, garantendo loro accesso equo ai servizi sociali e sanitari	sociale	Popolazione a rischio povertà o esclusione sociale - Indicatore AROPE 2024 (At Risk Of Poverty or Exclusion) - Fonte: ISTAT - 2025 su dato consolidato 2024)	↓	  
Garantire l'accessibilità equa e universale alle cure sanitarie, riducendo le barriere economiche, sociali e organizzative che portano i cittadini a rinunciare alle cure, al fine di migliorare il benessere e la qualità della vita della popolazione	sociale - sanitario	Percentuale di riduzione della popolazione residente nel territorio lucano che rinuncia a curarsi - Fonte: ISTAT, dati sanitari regionali. (ISTAT, dati sanitari regionali)	↓	
Incentivare lo sviluppo turistico e la partecipazione dei cittadini alle iniziative culturali	socio-economico	Partecipazione culturale fuori casa (Istat BES 2023)	↑	 
Sviluppo di una filiera agroalimentare sostenibile	ambientale	Percentuale di stock ittici entro livelli biologicamente sostenibili (ISTAT SDGs 2024 %)	↑	    
		Quota di superficie agricola utilizzata (SAU) investita da coltivazioni biologiche (ISTAT SDG 2.4.1 - anno 2023, %)	↑	
		Fertilizzanti distribuiti in agricoltura (fonte: Rapporto ASviS 2025 - anno 2023, Kg/ha)	↓	
		Prodotti fitosanitari distribuiti in agricoltura (ISTAT SDG 2.4.1 - anno 2018, Kg/ha)	↓	
	paesaggistico-culturale	Diffusione delle aziende agrituristiche (ISTAT BES 9.8 - anno 2020, numero di aziende agrituristiche per 100 Km2)	↑	
socio-occupazionale	Tasso di occupazione (percentuale di occupati di 20-64 sulla popolazione di 20-64 anni) (ISTAT BES 3.1 - anno 2024, %)	↑		



Gestione responsabile e consapevole del Patrimonio Forestale, quale serbatoio di biodiversità e di contrasto ai cambiamenti climatici da tramandare alle future generazioni	ambientale	Preoccupazione per la perdita di biodiversità (ISTAT BES 2025 - anno 2023, % di persone di 14 anni e più che ritengono l'estinzione di specie vegetali/animali tra le 5 preoccupazioni ambientali prioritarie)	↓	
		Preoccupazione per i cambiamenti climatici (ISTAT BES 10.19- anno 2021, % di persone di 14 anni e più che ritengono il cambiamento climatico o l'aumento dell'effetto serra e il buco dell'ozono tra le 5 preoccupazioni ambientali prioritarie)	↓	
	paesaggistico	Impatto degli incendi boschivi (ISTAT bes 9.7 - anno 2020, superficie forestale (boscata e non boscata) percorsa dal fuoco per 1.000 Km2)	↓	
		Coefficiente di boscosità (ISTAT SDG 15.1.1 - (elaborazioni ISPRA su dati FAO e ISTAT su dati INFC, 2015, %)	↑	
Miglioramento della qualità dell'aria	socio-ambientale	Emissioni di CO2 e altri gas climalteranti (Istat BES 10.1)	↓	 
Miglioramento della qualità ambientale	socio-ambientale	mq verde urbano / n. abitanti (Istat BES 10.12)	↑	   
	socio-economico-ambientale	Dispersione da rete idrica comunale: Percentuale del volume complessivo delle perdite idriche totali nelle reti comunali di distribuzione dell'acqua potabile (differenza tra volume immesso in rete e volume erogato autorizzato) sul totale dell'acqua immessa (Istat BES 10.8)	↓	
		Siti contaminati: Incidenza dei siti di interesse nazionale (Sin) e dei siti di competenza delle Regioni sulla superficie territoriale, valori per 1.000 (Istat BES 10.11)	↓	
Rendere le città sicure, durature e sostenibili, promuovendo azioni, a tutti i livelli, per combattere il cambiamento climatico, per proteggere, ripristinare e favorire un uso sostenibile dell'ecosistema terrestre	socio-ambientale	Soddisfazione per la situazione ambientale: % di persone di 14 anni e più molto o abbastanza soddisfatte della situazione ambientale (area, acqua, rumore) della zona in cui vivono (Istat, BES 2024 Indagine aspetti della vita quotidiana)	→	  
Benessere ambientale ed economico	sociale, economico, ambientale	Popolazione esposta al rischio di frane (Percentuale di popolazione residente in aree con pericolosità da frana elevata e molto elevata, individuate sulla base della Mosaicatura nazionale ISPRA dei Piani di assetto idrogeologico (PAI) e dei relativi aggiornamenti (ISTAT BES 2024)	↓	  
		Spesa corrente dei Comuni per la cultura (ISTAT BES 2023)	↑	
		Soddisfazione per la situazione ambientale (ISTAT BES 2024)	↑	



Benessere sociale e sviluppo economico	sociale economico	Grave deprivazione abitativa (Percentuale di persone che vivono in abitazioni sovraffollate e che presentano almeno uno tra i seguenti tre problemi: a) problemi strutturali dell'abitazione (soffitti, infissi, ecc.); b) non avere bagno/doccia con acqua corrente; c) problemi di luminosità (ISTAT BES 2024)	↓	
		Difficoltà di accesso ad alcuni servizi (Percentuale di famiglie che dichiarano molta difficoltà a raggiungere tre o più servizi essenziali (farmacie, pronto soccorso, ufficio Postale, polizia, carabinieri, uffici comunali, asilo nido, scuola materna, scuola elementare, scuola media inferiore, negozi di generi alimentari, mercati, supermercati). L'indicatore è calcolato come media triennale (ISTAT BES 2023)	↓	
		Utenti assidui dei mezzi pubblici (Percentuale di persone di 14 anni e più che utilizzano più volte a settimana i mezzi di trasporto pubblici (autobus, filobus, tram all'interno del proprio comune; pullman o corriere che collegano comuni diversi; treno) (ISTAT BES 2024)	↑	
		Soddisfazione per i servizi di mobilità (ISTAT BES 2024)	↑	
Favorire lo sviluppo tecnologico e la ricerca scientifica attraverso partnership pubblico-privato, al fine di elevare il livello di innovazione e competitività del sistema imprenditoriale sui mercati nazionali e internazionali	innovazione Sviluppo Ricerca	Spesa per la ricerca e sviluppo (ISTAT, Asvis 2022)	↑	
Contrasto alla disoccupazione, al disagio giovanile e alla crisi delle imprese anche attraverso l'implementazione di percorsi di istruzione e formazione professionale in linea con le innovazioni della normativa di settore	educativo-occupazionale	Tasso di disoccupazione (ISTAT - SDGs 2024)	↓	
Fornire un'educazione di qualità, equa ed inclusiva, e opportunità di apprendimento permanente per tutti	educativo-formativo	Percentuale di giovani tra 18 e 24 anni che hanno al massimo la licenza media (Dispersione scolastica 18-24) (ISTAT) - Dispersione scolastica (anni 18-24) (Fonte INVALSI)	↓	
Aumento dei soggetti che praticano l'attività sportiva per migliorare il loro stile di vita	sociale	Persone che praticano l'attività sportiva 37,5% - Rapporto ISTAT 2024- terzo trimestre 2025 (Sport/ Attività fisica)	↑	

2.2.3 Organizzazione

Il conseguimento degli obiettivi di valore pubblico è reso possibile da un'adeguata ed efficiente organizzazione dell'Amministrazione. La Legge regionale n. 29 del 30 dicembre 2019 recante "Riordino degli uffici della Presidenza e della Giunta Regionale e disciplina dei controlli interni" ha disciplinato il nuovo assetto organizzativo degli uffici della Presidenza e della Giunta



regionale attraverso lo strumento della delegificazione, che ha comportato l'emanazione di un apposito regolamento, il n.1 del 10 febbraio 2021.

Con una serie di atti successivi, poi, sono stati riorganizzati gli uffici di diretta collaborazione del Presidente e le strutture amministrative della Giunta Regionale, il cui assetto definitivo è entrato in vigore dal 1° novembre 2021.

Il sistema delle strutture amministrative della Giunta regionale, sulla base dell'art. 5 del suddetto Regolamento, si articola in:

- a) direzioni generali;
- b) uffici;
- c) strutture di missione;
- d) uffici speciali della Presidenza;
- e) uffici di diretta collaborazione del Presidente della Giunta regionale.

Le direzioni generali costituiscono le strutture organizzative di vertice per lo svolgimento di compiti concernenti aree di materie omogenee. Ciascuna direzione generale è articolata in più uffici.

L'elenco di tutte le strutture/uffici, cui corrispondono i centri di responsabilità, è contenuto nell'allegato AP2.

Con riguardo al descritto assetto organizzativo è necessario dare conto dell'avvio, con la nuova legislatura regionale, di una fase di riorganizzazione amministrativa partita con l'approvazione del regolamento n. 4 dell'11 ottobre 2024, modificativo del precedente regolamento regionale n. 1/2021. Le modifiche approvate sono volte a perfezionare l'assetto organizzativo esistente nell'ottica del rafforzamento e della maggiore efficienza delle strutture amministrative della Giunta regionale, in coerenza con l'assegnazione delle deleghe attribuite agli Assessori della Giunta regionale.

Gli interventi di modifica di maggiore rilievo prevedono la soppressione della Stazione Unica Appaltante Basilicata come Direzione Generale, le cui funzioni vengono inglobate in altra Direzione Generale, e la soppressione della Direzione Generale Risorse Umane Organizzazione e Affari Generali, le cui competenze sono previste in capo alla Direzione Generale di nuova istituzione "Presidenza della Giunta e programmazione strategica". Al fine di dotare la Regione di una struttura dedicata all'implementazione delle azioni regionali per la razionalizzazione, ottimizzazione e programmazione delle infrastrutture digitali, dei servizi e sistemi digitali e



della sicurezza informatica in coerenza con le norme europee e nazionali in materia, è stata inoltre istituita la “Direzione Generale Amministrazione digitale”.

Il numero degli Uffici Speciali viene ridotto a sole due strutture, ovvero l’Avvocatura regionale e l’Autorità di Audit dei fondi SIE. Le funzioni degli Uffici Speciali soppressi vengono attestate alla Direzione generale Presidenza della Giunta e programmazione strategica, eccetto per la materia della Protezione civile, attestata alla Direzione per le infrastrutture e la mobilità sostenibile, e la materia dell’Amministrazione digitale, attestata alla Direzione generale Amministrazione digitale.

La concreta operatività del descritto riassetto ordinamentale è connessa all’emanazione dei provvedimenti di conferimento dei nuovi incarichi di direzione delle strutture dirigenziali in attuazione del regolamento n. 4/2024. Con l’approvazione della DGR n. 315 del 20 giugno 2025 è stata definita l’organizzazione delle strutture amministrative della Giunta con l’istituzione delle due nuove Direzioni Generali sopra richiamate.

Con DGR n. 316 approvata in pari data sono stati conferiti i relativi incarichi di direzione generale con decorrenza dalla data del 1° luglio 2025.

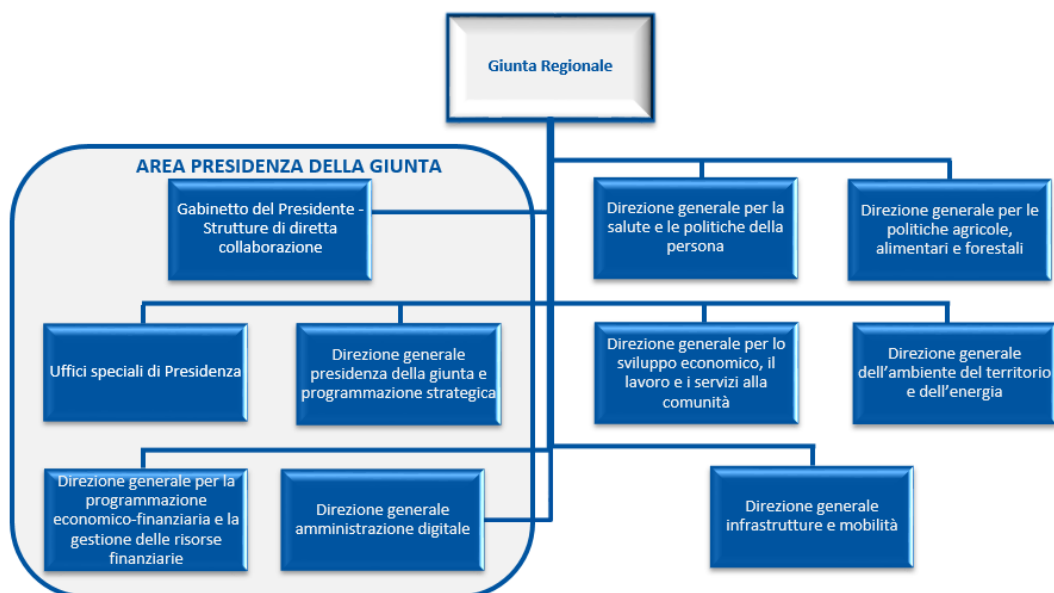
A seguire viene riportato pertanto l’elenco delle direzioni generali, delle strutture di diretta collaborazione del Presidente e degli uffici speciali della presidenza, precedute dal codice identificativo. È riportata fra parentesi, inoltre, la abbreviazione indicativa della principale tematica di competenza, abbreviazione che verrà utilizzata nel prosieguo nelle rappresentazioni tabellari.



ELENCO DELLE DIREZIONI GENERALI E STRUTTURE DELLA GIUNTA DELLA REGIONE BASILICATA

AREA PRESIDENZA DELLA GIUNTA

10 GABINETTO DEL PRESIDENTE - STRUTTURE DI DIRETTA COLLABORAZIONE	(Gabinetto)
16 UFFICI SPECIALI DI PRESIDENZA	(Uffici Speciali)
30 PRESIDENZA DELLA GIUNTA E PROGRAMMAZIONE STRATEGICA	(Presidenza)
12 PROGRAMMAZIONE ECONOMICO-FINANZIARIA E GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE	(Programmazione)
31 AMMINISTRAZIONE DIGITALE	(Digitale)
13 SALUTE E POLITICHE DELLA PERSONA	(Salute)
14 POLITICHE AGRICOLE, ALIMENTARI E FORESTALI	(Agricoltura)
15 SVILUPPO ECONOMICO, LAVORO E SERVIZI ALLA COMUNITÀ	(Sviluppo)
23 AMBIENTE, TERRITORIO E ENERGIA	(Ambiente)
24 INFRASTRUTTURE E MOBILITÀ	(Infrastrutture)

**2.2.4 Il quadro delle risorse**

Per quanto riguarda le risorse finanziarie, si riportano di seguito la tabella e il grafico che sintetizzano gli stanziamenti relativi al bilancio vigente.

Si precisa che tutte le analisi sulle risorse regionali sono state svolte considerando le stesse al netto delle partite di giro.

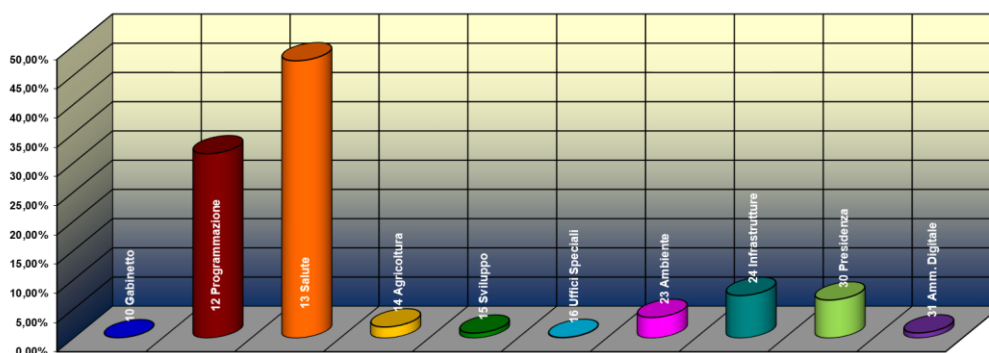


STANZIAMENTO RISORSE PER DIREZIONE

DIREZIONI	% ASSORB. RISORSE DA STANZIATO	STANZIATO
10 Gabinetto	0,05%	€ 1.352.500,00
12 Programmazione	31,53%	€ 834.315.939,00
13 Salute	47,42%	€ 1.254.934.974,00
14 Agricoltura	1,89%	€ 49.995.835,00
15 Sviluppo	0,85%	€ 22.483.595,00
16 Uffici Speciali	0,10%	€ 2.631.957,00
23 Ambiente	3,52%	€ 93.238.766,00
24 Infrastrutture	7,27%	€ 192.399.903,00
30 Presidenza	6,50%	€ 171.951.379,00
31 Digitale	0,88%	€ 23.173.087,00
TOTALE GIUNTA REGIONALE		€ 2.646.477.935,00

Fonte SIC regionale

ANDAMENTO DELLA RIPARTIZIONE DELLE RISORSE STANZIATE IN BILANCIO TRA LE DIREZIONI GENERALI



2.2.5 La programmazione triennale e annuale

Le direzioni e gli uffici hanno elaborato gli obiettivi di valore pubblico ed il collegamento con gli obiettivi strategici triennali in coerenza con i Cluster e le Azioni contenute nel Piano Strategico Regionale, nonché con i contenuti del Documento Economico Finanziario Regionale (DEFR)



2025-2027, approvato con D.C.R. n. 102 del 23 aprile 2025.

La programmazione annuale si struttura in obiettivi operativi che concorrono al raggiungimento degli obiettivi strategici triennali.

A ciascuna direzione sono assegnati gli obiettivi strategici per il triennio; con un procedimento a cascata, le direzioni generali hanno assegnato agli uffici e, di conseguenza, ai dirigenti responsabili, parte degli obiettivi strategici (con valenza pluriennale) e i relativi obiettivi operativi annuali, corredati di indicatori e target.

Analogamente, i dirigenti degli uffici hanno assegnato gli obiettivi al personale, individuando per ciascun dipendente le azioni e i relativi indicatori e target da conseguire nell'anno.

Obiettivi, azioni, indicatori, target e collegamenti con le risorse umane e finanziarie sono stati inseriti nella procedura informatica online di supporto alla Performance, producendo le schede di programmazione elettroniche degli obiettivi che sono state validate dai dirigenti e condivise col personale dipendente interessato.

La programmazione annuale contiene inoltre, gli obiettivi organizzativi e di salute organizzativa individuati dal Comitato di coordinamento delle direzioni generali, secondo quanto previsto dal sistema di misurazione e valutazione della performance (per il 2026 aggiornato con parere favorevole dell'ARVM).

Gli obiettivi organizzativi e di salute organizzativa hanno carattere trasversale ed intersettoriale ed attengono ai seguenti fattori evidenziati nel sistema:

- la formazione per tutto il personale intesa come strumento di sensibilizzazione e valorizzazione delle persone nonché fattore che concorre alla produzione di benessere organizzativo e di valore pubblico; in tale ottica per quanto attiene alla dirigenza la formazione deve riguardare prioritariamente i temi della *leadership*, le competenze manageriali, le *soft skills* e la pianificazione strategica;
- il rafforzamento del sistema di prevenzione della corruzione e della trasparenza anche attraverso una maggiore integrazione con le tematiche della performance: l'assolvimento delle misure in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione previste dalla legge e dal PIAO sezione rischi corruttivi e trasparenza costituisce parte integrante del ciclo della performance e incide sulla valutazione;



- il miglioramento della gestione della tempistica del ciclo della performance intesa come elemento che incide sulla qualità e sulla efficacia dei risultati conseguiti dall'amministrazione;
- lo svolgimento costante del rilevamento del gradimento dell'utenza sui servizi erogati inteso come strumento di acquisizione di elementi utili al miglioramento della azione nei confronti dei cittadini.

Il perseguimento degli obiettivi organizzativi e di salute organizzativa programmati incidono, con pesi differenziati, sulla valutazione della performance organizzativa e individuale dei direttori generali e dei dirigenti. Tali obiettivi sono riportati nell'allegato AP4, corredati degli indicatori e dei target necessari alla misurazione dei risultati raggiunti.

2.2.6 Dagli obiettivi strategici triennali agli obiettivi operativi annuali collegati al valore pubblico

Nell'allegato AP1 sono rappresentati gli obiettivi di performance collegati al valore pubblico, elaborati secondo la metodologia di pianificazione integrata utilizzata, che tiene conto degli obiettivi di sviluppo sostenibile dell'Agenda ONU 2030.

Le tabelle rappresentano, con riferimento alle direzioni generali e alle strutture (organizzate per aree tematiche di funzioni), per ciascun obiettivo di valore pubblico: gli obiettivi strategici triennali, gli obiettivi operativi annuali, gli indicatori e i target, le baseline e le fonti di verifica.

Nell'allegato AP3 gli obiettivi sono rappresentati per i singoli uffici, in associazione con le risorse economiche destinate.

2.2.7 Dalla performance organizzativa alla performance individuale

2.2.7.1 Il ciclo di gestione della performance secondo la metodologia del Sistema di Misurazione e Valutazione

Per l'anno 2026 il Sistema di Misurazione e Valutazione è stato aggiornato, previo parere favorevole dell'Autorità regionale per la valutazione e il merito che ha anche fornito il necessario supporto.

L'aggiornamento tiene conto della duplice esigenza di sviluppare ulteriormente alcuni elementi innovativi già presenti nel testo vigente negli anni 2024 e 2025 e di introdurre, in ottemperanza all'evoluzione del quadro regolativo di riferimento, nuove previsioni di cui si riportano di seguito, in sintesi, gli aspetti più rilevanti.



Con riferimento alla performance organizzativa la valutazione mediante la rilevazione del gradimento dell'utenza esterna, introdotta già a partire dall'annualità 2024, è stata integrata con la definizione della metodologia per l'attribuzione del punteggio correlato agli esiti dell'indagine. Gli esiti suddetti influiranno, con un peso pari al 5%, sulla valutazione della performance organizzativa dei D.G. e dei dirigenti eventualmente coinvolti.

Nell'ottica della promozione degli strumenti di interazione e dialogo tra dipendenti e dirigenza il testo valorizza il metodo del colloquio/confronto tra le persone che valutano e le persone che sono valutate, tratteggiandone i contenuti essenziali e confermando la necessità che i colloqui siano opportunamente documentati, pur nella autonoma definizione delle modalità operative, nell'ottica della semplificazione e della visione sostanzialistica e non formalistica dell'istituto.

Per quanto attiene alla performance individuale nella logica della progressiva implementazione di più forme di valutazione combinate, l'approccio *bottom up*, già applicato alle figure apicali delle direzioni generali viene esteso anche alle dirigenti e ai dirigenti degli Uffici e ne viene dettagliata meglio la disciplina, ivi compresa la fissazione di un maggior peso e di una soglia di significatività legata al numero minimo di partecipanti.

Con specifico riferimento alle figure apicali e alla dirigenza, viene riequilibrato il rapporto tra i pesi della performance operativa e della performance di ruolo, per l'esigenza di riconoscere una più significativa importanza ai comportamenti organizzativi. Questi ultimi vengono, inoltre, integrati con l'introduzione di un fattore di valutazione trasversale, comune a tutte le persone valutate indipendentemente dal ruolo assegnato, denominato "Comunicazione interna e ascolto attivo", di cui il sistema riporta specifici descrittori.

Coerentemente con gli indirizzi contenuti nelle direttive del ministro della pubblica amministrazione (da ultima la direttiva del 16 gennaio 2025), nell'ambito delle azioni volte alla valorizzazione delle dipendenti e dei dipendenti e allo sviluppo delle rispettive conoscenze, competenze e capacità, il sistema aggiornato individua espressamente la formazione quale strumento che concorre alla produzione di benessere organizzativo e di valore pubblico. Pertanto, sia per il personale dirigente che per il personale non dirigente la formazione per almeno 40 ore all'anno costituisce obiettivo annuale di performance.

Su espressa sollecitazione dell'Autorità, l'attuale previsione del Sistema per cui i singoli dirigenti, direttori generali che causano di ritardo nella gestione della tempistica del ciclo della performance, qualora tale comportamento sia oggettivo e non giustificato, non possono avere valutazioni nell'ambito della prima fascia in considerazione del loro comportamento poco



collaborativo e non conforme alle regole dell'ente, è stata integrata con l'aggiunta di un rinvio a criteri di gradualità da stabilire in sede di Comitato di coordinamento delle direzioni generali.

Nell'ottica di una maggiore chiarezza applicativa sono stati anche integrati alcuni aspetti procedurali relativi, in particolare, all'avvicendamento tra responsabili degli Uffici, titolarità delle competenze valutative e adempimenti a carico dei cessati dall'incarico.

Ai fini del miglioramento continuo e della progressiva integrazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance con i più evoluti meccanismi di valutazione e di riconoscimento del merito è prevista l'eventuale sperimentazione di premialità ulteriori rispetto agli incentivi economici, in considerazione delle novità introdotte dal DDL di modifica del D.lgs.150/2009 ("decreto merito") in corso d'esame parlamentare, così come si dovrà in prospettiva tener conto dei principi informativi della citata riforma, con particolare riguardo all'attribuzione di premialità maggiormente selettive attraverso la fissazione di percentuali rigide di eccellenza, nonché alla valorizzazione delle competenze e delle performance dei funzionari interni anche in funzione degli sviluppi professionali per l'accesso alla dirigenza.

È stata inoltre disciplinata la procedura per il rispetto degli obblighi di cui all'art. 4-bis del D.L.13/2023 (rispetto dei tempi di pagamento delle fatture commerciali).

Infine, l'aggiornamento è stato l'occasione per sperimentare una riscrittura del documento rispettosa del linguaggio inclusivo, eliminando l'uso del maschile generico per quanto possibile compatibilmente con le caratteristiche del testo e la necessità di non appesantirne la lettura o pregiudicarne la comprensione.

2.2.7.2 Performance organizzativa e performance individuale

Per quanto attiene agli aspetti generali la metodologia su cui si basa il sistema, in linea con la normativa di settore, prevede che la valutazione della performance avvenga secondo due macro-aree: la performance organizzativa e la performance individuale.

La performance organizzativa è riferita all'Ente nel suo complesso o alle singole strutture organizzative. Essa costituisce uno dei fattori di valutazione del personale, ed è caratterizzata secondo le funzioni ed il ruolo dei soggetti valutati (Direttori Generali, dirigenti, personale non dirigente).

Nel caso della dirigenza è strutturata in più componenti:

- grado di raggiungimento medio degli obiettivi strategici, riferiti all'Ente per i Direttori Generali e alla struttura per i Dirigenti;



- indicatori di salute organizzativa;
- gradimento dell'utenza esterna.

Nel caso del personale non dirigente la performance organizzativa consiste nel grado di raggiungimento degli obiettivi strategici della struttura di riferimento.

La performance individuale è costituita dalla prestazione del valutato nello svolgimento delle funzioni e dei compiti assegnati. Il Sistema prende in considerazione due diversi piani: la performance operativa e la performance di ruolo. La prima è espressiva dei risultati ottenuti con riferimento agli obiettivi assegnati individualmente o collettivamente, la seconda prende in considerazione i comportamenti organizzativi attesi, variabili in base al ruolo. I pesi attribuiti ai due parametri sono riportati nella tabella seguente.

	Performance operativa	Performance di ruolo
Direttori generali e dirigenti	50%	50%
Personale titolare di incarico di elevata qualificazione	40%	60%
Personale non titolare di incarico di elevata qualificazione	30%	70%

La performance operativa si riferisce, per il personale non dirigente, unicamente al grado di raggiungimento degli obiettivi o attività assegnati.

Per i Direttori Generali e i Dirigenti si basa su tre aree di valutazione: area a - grado di conseguimento degli obiettivi strategici di struttura, area b - grado di raggiungimento degli obiettivi organizzativi, area c - grado di conseguimento degli obiettivi operativi (della direzione nel caso dei Direttori Generali, dell'ufficio nel caso dei dirigenti).

La suddivisione dei pesi delle aree di valutazione a) e b) è la seguente:

a) grado di raggiungimento medio degli obiettivi strategici	b) grado di raggiungimento medio degli obiettivi organizzativi
80%	20%

Gli obiettivi organizzativi per l'annualità 2026 sono contenuti nell'allegato AP4.

Si riporta, nella tabella che segue, il riepilogo degli elementi caratterizzanti la performance individuale.



Performance Individuale				
Valutati	Performance operativa		Performance di ruolo	Valutatori
	Peso 50%		Peso 50%	
Direttori Generali /Dirigente Generale	Grado raggiungimento obiettivi strategici di struttura	Grado raggiungimento obiettivi organizzativi e finanziari	Comportamenti organizzativi in relazione agli "obiettivi di ruolo"	ARVM proponente Giunta/Consiglio valutazione definitiva
	individuati nel documento di programmazione della performance*	definiti dal Comitato di Coordinamento**		
Dirigenti	Grado raggiungimento obiettivi operativi di struttura	Grado raggiungimento obiettivi organizzativi e finanziari	Comportamenti organizzativi in relazione agli "obiettivi di ruolo"	Direttori Generali /Dirigente Generale
	individuati nel documento di programmazione della performance*	definiti dal Comitato di Coordinamento**		
Personale non dirigente con EQ	Peso 40%		Peso 60%	Dirigenti
	Grado di raggiungimento obiettivi assegnati		Comportamenti organizzativi in relazione agli "obiettivi di ruolo"	
	max 3			
Personale non dirigente senza EQ	Peso 30%		Peso 70%	Dirigenti possono chiedere elementi di valutazione al titolare di EQ sovraordinato
	Grado raggiungimento obiettivi/attività assegnati		Comportamenti organizzativi in relazione agli "obiettivi di ruolo"	

2.2.8 L'attività di monitoraggio della performance

L'attività di monitoraggio della performance avviene con periodicità trimestrale, in modalità online. Essa consente la produzione di report i cui destinatari sono i dirigenti e i direttori generali.

I risultati di consuntivazione, contenenti anche indicazioni sulle criticità emerse, vengono trasmessi ai centri di responsabilità alla scadenza della fase di monitoraggio dell'ultimo



trimestre dell'esercizio.

Secondo la disciplina del Sistema di misurazione e valutazione della performance, i Direttori Generali effettuano entro il mese di luglio di ogni anno la verifica relativa al grado di attuazione degli obiettivi di propria competenza anche allo scopo di verificare cause di eventuali scostamenti dei risultati rispetto agli obiettivi programmati e a porre in essere i conseguenti interventi correttivi, compresa la relativa riprogrammazione. Quest'ultima deve avvenire nel periodo 1° luglio – 30 settembre e deve essere comunicata all'Autorità regionale per la valutazione e il merito.

I dati di consuntivazione confluiscono poi nella Relazione sulla Performance, elaborata sulla base delle informazioni dedotte dal controllo di gestione, dei report e dei documenti che i direttori e i dirigenti degli uffici devono fornire attestando le attività svolte e il grado di raggiungimento degli obiettivi. La redazione della Relazione sulla performance conclude il ciclo di gestione della performance ai sensi dell'art. 10, comma 1, lett. b) del D.lgs. 150/2009.



2.3 Rischi corruttivi e Trasparenza



2.3.1 Parte generale

Nel presente paragrafo si definisce, per il triennio 2026/2028, la strategia regionale di prevenzione della corruzione, in coerenza con il quadro normativo vigente, nonché con le disposizioni del Piano Nazionale Anticorruzione 2022 (delibera ANAC n. 7/2023 e dell'Aggiornamento 2023 (Delibera n. 605/2023) e del PNA 2025, sul quale in data 15 gennaio 2026 la Conferenza unificata delle Regioni e delle Province autonome ha espresso parere favorevole con osservazioni e che alla data di stesura del presente documento non è stato ancora pubblicato in G.U. È opportuno tener presente anche che la Presidenza del Consiglio, Dipartimento della Funzione Pubblica in data 17 dicembre 2025 ha emanato apposite Linee guida e manuali operativi per la redazione del PIAO, le quali non hanno carattere prescrittivo ma forniscono un opportuno ausilio alle amministrazioni tenute alla redazione del Piano, nell'ottica del progressivo allineamento a tale modello metodologico.

L'elaborazione del documento ha previsto la previa effettuazione della procedura di consultazione pubblica, avviata il 19 dicembre 2025 con apposito Avviso pubblico con il quale tutti gli interessati interni ed esterni sono stati invitati a far pervenire i propri contributi e/o osservazioni entro il 10 gennaio 2026. A tale data non sono pervenute osservazioni.

La strategia anticorruptiva esposta nella presente sezione si articola in attività finalizzate all'attuazione dei seguenti obiettivi strategici, individuati in coerenza con le linee strategiche contenute nel PNA 2025 e con la programmazione dell'amministrazione regionale. Il nuovo quadro normativo e le politiche di resilienza, sviluppo e coesione in corso comportano la necessità di porre particolare attenzione alle strategie per la creazione e la protezione del valore pubblico, inteso come miglioramento della qualità della vita e del benessere economico, sociale, ambientale dei cittadini e degli *stakeholder* di riferimento. A tal fine l'individuazione da parte dell'organo politico di obiettivi strategici per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza rappresenta lo strumento programmatico volto alla protezione del valore pubblico, costituendo le stesse politiche anticorruzione "*valore pubblico trasversale a tutte le attività volte all'attuazione della missione istituzionale dell'Ente*" (così l'ANAC nel PNA 2022). Nella tabella che segue sono esposti gli obiettivi che tengono conto del quadro normativo e regolatorio di riferimento, ivi compreso il collegamento agli obiettivi di benessere equo e sostenibile dell'Agenda ONU 2023 sui quali impattano, e sulla base dei documenti di programmazione in essere.



Obiettivi Agenda 2030	Linee strategiche PNA 2025	Obiettivi 2026/2028	
 	Linee strategiche 1- 3- 4	<p>1. Incremento dei livelli di trasparenza e accessibilità delle informazioni pubblicate dall'amministrazione nella sezione "Amministrazione trasparente"</p>	<p>Proseguire il graduale adeguamento della Sezione Amministrazione Trasparente alle nuove indicazioni di cui alla delibera Anac n. 495/2024, recante "Approvazione di 3 schemi di pubblicazione ai sensi dell'art. 48 del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai fini dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui al medesimo decreto - Messa a disposizione di ulteriori schemi.", sperimentando l'adeguamento in via volontaria almeno di uno schema oltre i primi tre oggetto di adeguamento obbligatorio;</p> <p>proseguire l'attività di impulso e controllo sugli enti vigilati per la corretta osservanza della normativa sulla prevenzione della corruzione e della trasparenza;</p> <p>Assicurare l'attività di aggiornamento semestrale del registro degli accessi nelle diverse tipologie (accesso documentale, civico e generalizzato), nonché l'attività di supporto e consulenza a favore delle strutture, per ottenere una maggiore consapevolezza nella presa in carico e gestione delle istanze di accesso, anche attraverso il potenziamento del dialogo collaborativo tra cittadini e amministrazione;</p>
		<p>2. Realizzare forme di integrazione e coordinamento tra la programmazione anticorruzione e gli altri strumenti di pianificazione del Piano integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)</p>	<p>Prosecuzione e completamento dell'aggiornamento della mappatura di tutti i processi a rischio (aree obbligatorie e specifiche) al fine di razionalizzare i processi, incrementarne la completezza nonché migliorare l'efficacia delle misure specifiche di prevenzione;</p> <p>Rafforzare le attività di monitoraggio dell'attuazione delle misure anche attraverso maggiori interazioni con le strutture;</p>
		<p>3. Rafforzare i processi di controllo sull'affidamento degli incarichi pubblici</p>	<p>Verifica e valutazione del grado di attuazione delle "Linee guida per l'attuazione delle disposizioni di cui al d.lgs. n. 39/2013, all'art. 35 bis del d.lgs. 165/2001, nonché delle disposizioni contenute nel codice di comportamento" approvate con D.G.R. n. 803 del 30/12/2024, e eventuale modifica della modulistica anche tenuto conto anche delle indicazioni contenute nella parte speciale del PNA 2025 relativa al D.lgs. 39/2013;</p> <p>Incremento delle attività di controllo a campione relative alla disciplina della inconfiribilità di incarichi dirigenziali e incompatibilità specifiche per le posizioni dirigenziali</p>



Obiettivi Agenda 2030	Linee strategiche PNA 2025	Obiettivi 2026/2028	
		4. Formare e sensibilizzare il personale	Proseguire la formazione del personale sui temi legati alla cultura dell'integrità, della prevenzione dei rischi, del controllo, dell'etica pubblica, dell'antiriciclaggio nonché sulle nuove indicazioni ANAC contenute nelle linee guida <i>whistleblowing</i> sui canali interni di segnalazione;
		5. Monitorare l'attuazione della misura di divieto di <i>pantouflage</i>	Proseguire nella verifica dell'aggiornamento della misura generale in materia di divieto di <i>pantouflage</i> ex art. 53, co. 16-ter, d.lgs. 165/2001 alla luce delle nuove linee guida approvate con delibera n 493/2024;



2.3.2 Contesto esterno

Gli elementi informativi di contesto, desunti da indagini effettuate da istituti a ciò deputati o derivanti da relazioni e documenti ufficiali, sono consultabili nel documento economico di economia e finanza¹.

Quanto all'andamento della regione Basilicata rispetto ai Goal dell'Agenda 2030, si riportano gli esiti dell'analisi dell'Asvis, Focus Basilicata, sintetizzati nel comunicato stampa del dicembre 2025, i cui contenuti si riportano di seguito:

Forte miglioramento:

- per la Produzione e consumo responsabili (G12) aumenta la raccolta differenziata di rifiuti urbani (+51,6 punti percentuali tra il 2010 e il 2023) e si riduce il consumo di materiale interno per unità di PIL (-0,1 tonnellate per migliaia di euro tra il 2015 e il 2022);

Lieve miglioramento:

- per l'Istruzione (G4) aumentano i laureati STEM (+8,2 ogni 1.000 residenti tra il 2012 e il 2022) e i posti autorizzati nei servizi socioeducativi (+9,5 punti percentuali tra il 2013 e il 2022);
- per l'Energia (G7) aumenta la quota di energia da fonti rinnovabili sul consumo finale (+12,8 punti percentuali) ma aumentano i consumi finali di energia (+4,8 kTEP per 10.000 abitanti) entrambi tra il 2012 e il 2022);
- per il Lavoro e crescita economica (G8) diminuiscono il tasso di infortuni sul lavoro (-30,3% tra il 2018 e il 2022) e il numero di NEET (-9,0 punti percentuali tra il 2018 e il 2024) mentre aumenta il tasso di irregolarità degli occupati (+1,6 punti percentuali tra il 2010 e il 2022);

Sostanziale stabilità:

- per l'Agricoltura e alimentazione (G2) aumenta la quota di superficie agricola utilizzata destinata a coltivazioni biologiche (+16,4 punti percentuali tra il 2010 e il 2023) ma aumenta anche l'eccesso di peso tra i minori (+3,9 punti percentuali tra il 2011 e il 2023);
- per la Salute (G3) aumentano gli infermieri (+1,9 ogni 1.000 abitanti) ma diminuiscono i medici di medicina generale (-0,8 ogni 10.000 abitanti), entrambi tra il 2013 e il 2022.

¹ <https://amministrazionetrasparente.regione.basilicata.it/at/documenti-di-programmazione-economico-finanziario/>



Aumentano anche le persone che fumano (+3,4 punti percentuali);

- per la Parità di genere (G5) aumentano di donne nel Consiglio regionale (+11,0 punti percentuali tra il 2012 e il 2024) ma peggiora il gender pay gap (il rapporto tra la retribuzione femminile e maschile diminuisce di 3,1 punti percentuali tra il 2010 e il 2023);
- per Imprese, innovazione e infrastrutture (G9) aumenta la copertura della rete fissa di accesso ultraveloce a Internet (+64,2 punti percentuali tra il 2018 e il 2024) ma diminuiscono i prestiti a società non finanziarie e famiglie produttrici sul PIL (-10,8 punti percentuali tra il 2011 e il 2023) e gli utenti assidui dei mezzi pubblici (-3,3 punti percentuali);
- per Città e comunità (G11) diminuisce la difficoltà di accesso ai servizi essenziali (-5,7 punti percentuali tra il 2010 e il 2023) ma aumenta l'abusivismo edilizio (+12,3 punti percentuali tra il 2010 e il 2022);

peggioramento:

- per la Povertà (G1) aumentano la povertà assoluta a livello ripartizionale e le persone che vivono in abitazioni con problemi strutturali (+2,2 punti percentuali);
- per l'Acqua (G6) peggiorano tutti gli indicatori che compongono i compositi; in particolare aumenta la dispersione idrica (+27,0 punti percentuali tra il 2010 e il 2022);
- per Disuguaglianze (G10) aumenta l'emigrazione ospedaliera (+6,6 punti percentuali tra il 2010 e il 2023);
- per Vita sulla terra (G15) aumenta l'indice di copertura di suolo arrivato a 108,2 punti rispetto ai 104,2 del 2012;
- per Giustizia e istituzioni (G16) aumentano le truffe e frodi informatiche (+2,0 casi ogni 1.000 abitanti tra il 2010 e il 2023) e i detenuti in attesa di primo giudizio (+9,2 punti percentuali) e diminuisce la partecipazione sociale (-10,0 punti percentuali tra il 2012 e il 2023).

Per quanto riguarda l'ambiente, in base ai dati del Rapporto "Ecomafia 2025", presentato nel comune di Policoro nel dicembre 2025, nella classifica generale delle illegalità ambientali la Basilicata si colloca al 17° posto (dati 2024) e quindi migliora di due posizioni rispetto al 2023, con una riduzione del numero totale dei reati (797 contro 805). I reati accertati rappresentano il 2 % del totale nazionale, anche questo dato in miglioramento rispetto al 2023 (2,3%). Resta un valore elevato se parametrato alla popolazione residente, tuttavia è significativa l'attività di contrasto delle forze dell'ordine sul territorio regionale. I controlli effettuati sono, infatti, pari



a oltre il 3% di quelli fatti in totale in Italia (quasi 51 mila, con un incremento di 800 rispetto al 2023). Rispetto al 2023 si registra un incremento delle denunce (da 611 persone a 642), così come per il numero dei sequestri (da 93 a 125). In aumento costante il numero di illeciti e sanzioni amministrative (in totale 5000 mentre nel 2023 il dato era 4300). A livello provinciale rispetto al 2023 peggiora la posizione di Potenza (dal 26° posto al 24°) mentre migliora Matera (dal 22° al 34°). totali regionali.

Dal rapporto “Mare Monstrum” 2025 di Legambiente risulta che i reati e gli illeciti ambientali per chilometro di costa sono pari al 33,6% e sono per lo più riguardanti abusi edilizi sulle coste.

La Relazione 2024 sull’attività svolta e i risultati conseguiti dalla DIA evidenzia la presenza di “sodalizi delinquenziali autoctoni frammentati e contraddistinti da una struttura priva di una conformazione verticistica, storicamente influenzati dalle matrici mafiose delle regioni confinanti. Nella provincia di Matera vi è la presenza di clan legati ad organizzazioni di matrice calabrese, pugliese e albanese, interessate al controllo del territorio quale presupposto indispensabile per il traffico degli stupefacenti gestito tra la Puglia e la Calabria. Nella provincia di Potenza sono invece operativi clan autoctoni anch’essi strettamente collegati a cosche criminali calabresi e campane.

Appare utile riportare, altresì, l’ultimo dato reso disponibile da Transparency International sull’indice di percezione della corruzione, che classifica i Paesi in base al livello di corruzione percepita nel settore pubblico attraverso l’impiego di strumenti di analisi e di sondaggi affidati ad esperti. Il punteggio finale è attribuito in base ad una scala da 0 (alto livello di corruzione percepita) a 100 (basso livello di corruzione percepita). L’Italia per l’anno 2024 risulta avere un punteggio di 54 su 100 (meno 2 punti rispetto al 2023) con la collocazione al 52 ° posto su 180 paesi (Sito web Transparency international).

Con riferimento alla tipologia dei destinatari dell’attività amministrativa della Regione una mappatura degli utenti è presente nella Carta dei servizi, pubblicata in Amministrazione Trasparente nella sottosezione servizi erogati, consultabile alla pagina <https://amministrazionetrasparente.regione.basilicata.it/at/carta-dei-servizi-e-standard-di-qualita/>

2.3.3 Contesto interno

L’analisi del contesto interno è esposta nel presente documento nelle sezioni tematiche a cui si fa rinvio.



Vale in questa sede evidenziare che il processo di riassetto ordinamentale avviato con le modifiche regolamentari di cui si è dato conto nel PIAO del precedente anno è tuttora in corso di definizione in quanto connesso all'emanazione dei provvedimenti di conferimento dei nuovi incarichi di direzione delle strutture dirigenziali. Il percorso amministrativo alla data della redazione del presente documento è dunque ancora in corso.

Per ciò che qui rileva, la costruzione del Valore pubblico non può prescindere da una gestione efficace della organizzazione interna dell'amministrazione, anche in termini di corretta valutazione del contributo di ogni persona alla realizzazione degli obiettivi, al riconoscimento delle competenze e dei talenti. In tale visione, la rinnovata attenzione per le "competenze trasversali", cioè per i comportamenti organizzativi che attengono al "come" efficacemente svolgere il lavoro e agire nel ruolo amministrativo, costituisce un importante strumento anche per il superamento del cd. formalismo adempimentale dell'agire amministrativo a favore di una organizzazione amministrativa capace di rispondere effettivamente ai bisogni degli individui e realizzare il progetto costituzionale di legalità e uguaglianza sostanziale. Il Sistema di misurazione e valutazione della performance, aggiornato per l'annualità 2026, muove in tale direzione, prevedendo la valorizzazione dei comportamenti organizzativi, della formazione del personale e della interazione tra performance e strategia anticorruptiva.

Il buon successo dell'azione di prevenzione della corruzione è il frutto, infatti, di un'azione coordinata, capace di coinvolgere sia il livello politico che il livello amministrativo nel suo complesso. Alle responsabilità in capo al RPCT si aggiungono quelle di tutti i dirigenti e dipendenti che, in relazione al proprio livello di responsabilità ed ai compiti svolti, sono chiamati a collaborare ed assumersi le rispettive responsabilità. L'attività del RPCT è, infatti, strettamente collegata e coordinata con quella di tutti i soggetti presenti nell'organizzazione dell'amministrazione, come di seguito descritti (i riferimenti al PTPCT devono essere riferiti al PIAO – sezione "Rischi corruttivi e trasparenza").

La Giunta regionale, organo di indirizzo politico dell'Ente, in base alla normativa statale e regionale nonché del PNA, svolge le seguenti funzioni:

- nomina il RPCT;
- definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza, che costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico gestionale e della sezione rischi corruttivi e trasparenza del PIAO;



- riceve segnalazioni dello stesso RPCT su eventuali disfunzioni riscontrate sull'attuazione delle misure di prevenzione e di trasparenza;
- adotta il codice di comportamento dei dipendenti della Giunta e detta indirizzi applicativi in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Il RPCT svolge, in virtù di quanto previsto dalle disposizioni normative di cui alla legge n. 190/2012 e s.m.i., i seguenti compiti:

- elabora la proposta di PIAO - sezione rischi corruttivi e trasparenza, che deve essere adottata dall'organo di indirizzo politico;
- definisce le procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione;
- verifica l'efficace attuazione e l'idoneità della sezione rischi corruttivi del PIAO;
- propone modifiche alla sezione rischi corruttivi del PIAO in caso di accertamento di significative violazioni o di mutamenti dell'organizzazione;
- individua il personale da inserire nei percorsi di formazione generici e specifici sui temi dell'etica e della legalità;
- trasmette all'organo di indirizzo politico e all'Organismo indipendente di valutazione, entro il 15 dicembre di ogni anno, una relazione recante i risultati dell'attività svolta e la pubblica sul sito web istituzionale.

Il RPCT in base a quanto previsto dal D.lgs. n. 39/2013:

- vigila sul rispetto delle disposizioni normative vigenti in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi dirigenziali e di responsabilità amministrativa (art. 15);
- segnala i casi di possibili violazioni al decreto all'ANAC, all'Autorità garante della concorrenza e del mercato ai fini delle funzioni di cui alla L. 215/2004, nonché alla Corte dei conti per l'accertamento di eventuali responsabilità amministrative (art. 15, c. 2);
- avvia il procedimento sanzionatorio, ai fini dell'accertamento delle responsabilità soggettive e della misura interdittiva prevista dall'art. 18 (per le sole inconferibilità), ai sensi di quanto chiarito da ANAC con propria delibera n. 833 del 3 agosto 2016 e successive.



Il RPCT in base a quanto previsto dall'art. 15 del D.P.R. 62/2013, come modificato dal DPR 81/2023:

- cura la diffusione della conoscenza del Codice di Comportamento dell'amministrazione;
- effettua il monitoraggio annuale sulla sua attuazione;
- provvede a pubblicare sul sito istituzionale e a comunicare all'ANAC i risultati del monitoraggio.

Altresì il RPCT, in base a quanto previsto dal D.lgs. n. 33/2013, come modificato e integrato dal D.lgs. n. 97 del 2016, in particolare ai sensi dell'art. 43:

- svolge stabilmente un'attività di controllo sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente (comma 1);
- assicura la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate (comma 1);
- segnala alla Giunta regionale, all'Organismo indipendente di valutazione, all'Autorità nazionale anticorruzione e, nei casi più gravi, all'ufficio di disciplina i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione (comma 1);
- assicura e controlla la regolare attuazione dell'accesso civico, anche in sede di riesame, sulla base di quanto stabilito dal suddetto decreto, ed in particolare dagli articoli 5 e 5-bis (comma 4).

Inoltre, al RPCT sono attribuite le seguenti responsabilità:

- in caso di commissione, all'interno dell'amministrazione, di un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato, risponde ai sensi dell'art. 21 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., nonché sul piano disciplinare, oltre che per il danno erariale e all'immagine della pubblica amministrazione, salvo che provi le seguenti circostanze: a) di avere predisposto, prima della commissione del fatto, il P.T.P.C.T. e di aver osservato le prescrizioni ivi previste; b) di aver vigilato sul funzionamento e sull'osservanza del P.T.P.C.T. (art. 1, comma 12, legge n. 190/2012 e s.m.i.);
- in caso di ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste dal P.T.P.C.T., il RPCT risponde ai sensi dell'articolo 21 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., nonché, per



omesso controllo, sul piano disciplinare, salvo che provi di avere comunicato agli Uffici le misure da adottare e le relative modalità e di aver vigilato sull'osservanza del P.T.P.C.T.; la violazione, da parte dei dipendenti dell'amministrazione, delle misure di prevenzione previste dal P.T.P.C.T. costituisce illecito disciplinare (art. 1, comma 14, legge n. 190/2012 e s.m.i.);

- nel caso in cui, nello svolgimento della sua attività, riscontri dei fatti che possano avere rilevanza disciplinare deve darne tempestiva informazione al Dirigente preposto all'Ufficio a cui il dipendente è addetto o, se trattasi proprio di Dirigente, al Direttore Generale sovraordinato e all'Ufficio cui è attribuita la competenza in materia di disciplina affinché possa essere avviata, con tempestività, l'azione disciplinare;
- ove riscontri dei fatti suscettibili di dar luogo a responsabilità amministrativa, deve presentare tempestiva denuncia alla competente procura della Corte dei conti per le eventuali iniziative in ordine all'accertamento del danno erariale (art. 20 D.P.R. n. 3 del 1957; art. 1, comma 3, legge n. 20 del 1994);
- ove riscontri dei fatti che rappresentano notizia di reato, deve presentare denuncia alla Procura della Repubblica o ad un ufficiale di Polizia Giudiziaria con le modalità previste dalla legge (art. 331 c.p.p.) e deve darne tempestiva informazione all'A.N.A.C.

Secondo quanto riportato nel PNA 2022, a fronte di una temporanea ed improvvisa assenza del RPCT è opportuno che venga nominato un sostituto. Nel P.T.P.C.T. o, per gli enti tenuti all'adozione del PIAO, nell'apposita sezione del PIAO dedicata alle misure di prevenzione della corruzione e trasparenza, vanno predisposte indicazioni per affrontare tale evenienza, prevedendo, ad esempio, una procedura organizzativa interna che, sulla base di criteri prestabiliti, permetta di individuare in modo automatico il sostituto del RPCT. Quando l'assenza si traduce, invece, in una vera e propria *vacatio* del ruolo di RPCT è compito dell'organo di indirizzo attivarsi immediatamente per la nomina di un nuovo Responsabile con l'adozione di un atto formale di conferimento dell'incarico. A garanzia della continuità della funzione, il sostituto per i casi di assenza temporanea del RPCT viene pertanto individuato nel Responsabile p.t. dell'Ufficio Speciale per il controllo interno di regolarità amministrativa e per il controllo sugli enti ed organismi partecipati.

Con riferimento ai requisiti soggettivi del RPCT, in particolare la sussistenza di una condotta



integerrima, il PNA 2022 invita le amministrazioni a prevedere nei propri codici di comportamento un dovere informativo in capo al Responsabile circa l'avvio di procedimenti penali o di altro tipo a suo carico. In coerenza con tale raccomandazione, il codice di comportamento regionale, approvato con DGR n. 44 del 2 febbraio 2023, prevede all'art. 11, comma 4, che *“il Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza è tenuto a segnalare immediatamente all'amministrazione l'avvio di procedimenti penali o di altro tipo che lo vedano coinvolto”*.

L'incarico è stato conferito con DGR n. 864 del 30 novembre 2019, e in continuità, con DGR 906/2021 a seguito di riassetto organizzativo, alla dott.ssa Mariarosaria Pace, dirigente regionale di ruolo, responsabile dell'Ufficio controllo di gestione e misurazione della performance.

I Referenti sono individuati nei Direttori Generali. Detta individuazione tiene conto:

- della previsione normativa di cui all'art. 16, comma 1, lettera c) e l-quater) del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., che recitano rispettivamente: *“adottano gli atti relativi all'organizzazione degli Uffici di livello dirigenziale non generale”* e *“provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione svolte nell'ufficio a cui sono preposti, disponendo, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva”*;
- dell'opportunità di assicurare una guida unitaria nei procedimenti attuativi del PIAO / Sezione rischi corruttivi e trasparenza e nell'applicazione delle misure preventive ivi previste.

Per gli Uffici di diretta collaborazione i Referenti sono individuati nei Responsabili dei rispettivi Uffici.

In particolare, i Referenti:

- svolgono attività informativa nei confronti del RPCT (affinché questi entri in possesso di specifici elementi ed ottenga opportuni riscontri sull'attività amministrativa regionale in toto considerata) e di costante monitoraggio sull'attività svolta dai Dirigenti assegnati agli Uffici all'interno della Direzione di propria competenza, anche con riferimento agli obblighi di rotazione del personale;
- supportano il RPCT nella mappatura dei processi amministrativi, contribuendo a



identificare e valutare il/i rischio/i, nonché ad individuare misure idonee al relativo contrasto o mitigazione;

- attuano e monitorano le misure preventive contenute nella sezione rischi corruttivi e trasparenza del PIAO;
- partecipano all'elaborazione della revisione e aggiornamento annuale della sezione rischi corruttivi e trasparenza del PIAO.

I Dirigenti d'Ufficio, a cui spettano

- poteri di controllo, nonché obblighi di collaborazione e monitoraggio in materia di prevenzione della corruzione; -
- attività informativa nei confronti del RPCT, del relativo Referente presso la Direzione generale e dell'Autorità giudiziaria (art. 16 del D.lgs. n. 165/2001 e s.m.i.; art. 20 del D.P.R. n. 3/1957; artt. 1 e 3 legge n. 20/1994; art. 331 c.p.p.). I dirigenti, altresì,
- partecipazione al processo di gestione del rischio e proposta delle misure di prevenzione (art. 16 D. Lgs. 165/2001 e s.m.i.);
- vigilanza sull'osservanza del Codice di Comportamento verificando le ipotesi di eventuale violazione;
- adozione delle misure gestionali di prevenzione, quali, ad esempio, l'avvio di procedimenti disciplinari, la sospensione e la rotazione del personale (artt. 16 e 55-bis del D. Lgs 165/2001 e s.m.i.).

I dirigenti individuati quali "titolari del rischio", se non attuano, senza adeguata giustificazione, le misure di prevenzione previste, nel rispetto dei termini, sono chiamati a risponderne disciplinarmente e anche in termini di responsabilità dirigenziale nell'ambito della valutazione annuale delle prestazioni dirigenziali ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato.

L'implementazione e l'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione sono, dunque, il risultato di una significativa azione sinergica tra il RPCT, i Referenti ed i singoli Dirigenti regionali.

I dipendenti e collaboratori dell'Amministrazione regionale, i quali nello specifico:

- osservano il Codice di Comportamento dell'amministrazione;
- collaborano al processo di elaborazione e di gestione del rischio;



- osservano le misure contenute nella sezione rischi corruttivi e trasparenza;
- segnalano casi di personale conflitto di interessi (art. 6-bis legge n. 241/1990 e s.m.i.; artt. 6, comma 2, art. 7 del D.P.R. n. 62 del 2013, art. 10 del Codice di comportamento dell'Amministrazione).

Tali previsioni trovano applicazione anche nei confronti dei collaboratori presenti a qualsiasi titolo all'interno dell'Amministrazione regionale.

Il Responsabile della protezione dei dati (Data Protection Officer), che in base all'art. 39 del reg. 679/2016:

- informa e fornisce consulenza all'amministrazione regionale in merito agli obblighi derivanti dalla normativa in materia di protezione dei dati personali, coordinando il gruppo dei referenti designati dalle Direzioni;
- sorveglia l'osservanza della normativa in materia di protezione dei dati personali nonché delle politiche dell'Amministrazione Regionale, compresi l'attribuzione delle responsabilità, la sensibilizzazione e la formazione del personale che partecipa ai trattamenti e alle connesse attività di controllo;
- fornisce, se richiesto, un parere in merito alla valutazione d'impatto sulla protezione dei dati e ne sorveglia lo svolgimento ai sensi dell'articolo 35 del Regolamento 2016/679;
- coopera con il Garante per la protezione dei dati personali;
- funge da punto di contatto per l'Autorità Garante per questioni connesse al trattamento, tra cui la consultazione preventiva di cui all'articolo 36 del Regolamento, ed effettua, se del caso, consultazioni relativamente a qualunque altra questione.

La collaborazione tra RPCT e DPO è finalizzata al rilascio di pareri da parte del DPO per le questioni di carattere generale riguardanti la protezione dei dati personali ai sensi del Regolamento (UE) n. 679/2016 e anche a rafforzare il coordinamento delle strategie e delle azioni in materia di trasparenza e accesso civico con la disciplina sulla Privacy.

Il RPCT si avvale, inoltre, del supporto del DPO per:

- definire le modalità per "minimizzare" l'utilizzo dei dati personali in coerenza con quanto previsto dal Regolamento (UE) 679/2016 e dal D.lgs. n. 101 del 2018;
- valutare la scelta di misure organizzative e tecniche per la rimozione dei dati, dei documenti e delle informazioni dalla sezione "Amministrazione Trasparente" al termine



della durata dell'obbligo di pubblicazione ai sensi dell'art. 8 del D.lgs. n. 33 del 2013.

Titolare dell'incarico di Responsabile della protezione dei dati (R.P.D. o, con acronimo dell'equivalente inglese Data Protection Officer, D.P.O.) per le aree istituzionali "Presidenza Giunta" e "Giunta Regionale" è il dott. Nicola Petrizzi, dipendente di ruolo di questa amministrazione.

L'Autorità Regionale per la Valutazione e il Merito (ARVM), organismo di garanzia, istituito ai sensi della L.R. 31/2010 presso la Presidenza della Giunta regionale al fine di garantire l'unitarietà e l'efficacia delle modalità gestionali nonché l'economicità di gestione e la valorizzazione del merito. L'Autorità svolge funzioni di valutazione e merito della dirigenza e del personale della Giunta regionale, del Consiglio regionale, degli enti e degli organismi sub regionali di cui alla Legge Regionale n. 11/2006 e degli enti successivamente istituiti. L'Autorità si compone di tre membri nominati dal Presidente della Giunta regionale d'intesa con il Presidente del Consiglio regionale, di elevata professionalità ed esperienza maturata nel campo del management, della misurazione della performance e della valutazione del personale delle amministrazioni pubbliche e, in qualità di organo terzo e imparziale rispetto all'organizzazione regionale, opera in piena autonomia e riferisce direttamente al Presidente della Giunta. Con DD.P.G.R. nn. 86/2025 e 115/2025 sono stati nominati i nuovi componenti per il triennio 2025/2027. All'ARVM spettano le funzioni di cui alla L.R. 31/2010 e successive modifiche e integrazioni.

Il Responsabile dell'Anagrafe unica delle Stazioni Appaltati (R.A.S.A.), il cui incarico è ricoperto da Michele Selvaggi, nominato con Determina dirigenziale n. 20BA.2025/D00003.

L'Ufficio Procedimenti Disciplinari (U.P.D.), la cui organizzazione è stata disciplinata con Deliberazione di Giunta n. 275 del 30 marzo 2018. Con il richiamato provvedimento si sono, altresì, fissate le modalità di funzionamento dell'U.P.D. e ribadite le competenze. In particolare, all'art. 3, comma 12, della disciplina organizzativa, si sottolinea l'importante ruolo dell'UPD di vigilanza sul Codice di Comportamento dell'Ente, in raccordo con le strutture di controllo interno e con il RPCT.

2.3.4 Mappatura dei processi

Ai fini della definizione della strategia di prevenzione della corruzione assume un ruolo centrale la mappatura dei processi, consistente nell'individuazione e nell'analisi dei processi organizzativi dal punto di vista dell'esposizione ai rischi corruttivi. A tale proposito è utile



rammentare che nel corso del triennio 2023/2025 la mappatura approvata con il PIAO 2022-2024 è stata opportunamente integrata con i processi afferenti alla gestione delle risorse PNRR, come suggerito dall'ANAC nel PNA 2022. Tale integrazione è stata effettuata mediante l'individuazione delle strutture competenti, l'affiancamento e la collaborazione con le stesse per l'illustrazione della metodologia utilizzata e la compilazione delle apposite schede. Sono stati integrati 22 processi relativi a diverse aree di rischio (provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con e senza effetto economico, contratti pubblici, incarichi e nomine, piani programmi e progetti, controlli, verifiche ispezioni e sanzioni).

A seguito dell'approvazione dell'aggiornamento del PNA 2023, la struttura della RPCT, nel dare opportuna informativa dei suoi principali contenuti, ha invitato tutti gli Uffici a valutare la necessità di mappare nuovi processi di competenza o di aggiornare quelli già mappati relativi alla gestione degli affidamenti, ivi compresi gli affidamenti connessi al PNRR, alla luce degli eventi rischiosi e delle relative misure di prevenzione esemplificati nelle Tabelle 1 e 2 del PNA.

Per tale effetto, nella logica del continuo aggiornamento e integrazione della strategia anticorruptiva, il PIAO 2024/2026-Sezione Rischi corruttivi e trasparenza ha dato conto dell'aggiornamento della mappatura di ulteriori tre processi fatta pervenire dall'Ufficio Speciale per la protezione civile per le seguenti aree di rischio: area di rischio 3: contratti pubblici; area di rischio 11: procedure di gestione dei fondi strutturali e dei fondi nazionali per le politiche di coesione.

La mappatura, così integrata, fa riferimento alle seguenti Aree di rischio:

- Contratti pubblici;
- Acquisizione e gestione del personale;
- Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario;
- Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario;
- Gestione delle Entrate delle Spese e del Patrimonio;
- Controlli, Verifiche, Ispezioni e Sanzioni;
- Incarichi e Nomine;
- Affari Legali e Contenzioso;



- Governo del Territorio;
- Le Procedure di Gestione dei Fondi Strutturali e dei Fondi Nazionali per le Politiche di Coesione;
- Piani, programmi e progetti;
- Regolazione in ambito sanitario e sociale;
- Gestione dei Rifiuti.

La complessiva mappatura dei processi, impostata secondo l'approccio valutativo suggerito dall'ANAC con il PNA 2019, restituisce un quadro di livello di rischio complessivamente contenuto. Le aree di rischio con maggior numero di processi mappati sono le aree generali riguardanti i provvedimenti ampliativi della sfera giuridica del destinatario con e senza effetti economici; i contratti pubblici e l'acquisizione e gestione del personale. In tale ambito risultano mappati anche numerosi processi a carattere trasversale tra più strutture. Sono stati mappati processi anche riferiti alle quattro aree specifiche concernenti il governo del territorio, la regolazione in ambito sanitario, le procedure di gestione dei fondi strutturali e la gestione dei rifiuti. Il numero maggiore di processi mappati riguarda le procedure di gestione dei fondi strutturali.

Nel corso dell'anno 2025 l'attuazione dell'obiettivo programmato *“Programmare la revisione della mappatura dei processi nel nuovo contesto organizzativo avviato nel corso del 2024 e in fase di completamento, partendo dai processi a rischio alto e medio e con priorità relativa ai processi riguardanti l'utilizzo dei fondi PNRR”*, è stata fortemente condizionata dal percorso amministrativo di completamento della riorganizzazione degli Uffici, che ha richiesto tempi più lunghi e che allo stato attuale è ancora in itinere. È stata comunque avviata l'attività di mappatura dei processi, attraverso specifici incontri tematici, formalmente convocati, con i Direttori generali, i dirigenti e referenti designati, al fine di esporre la nuova metodologia di *risk management* e redigere l'elenco dei processi, così da procedere, auspicabilmente a breve, ad assetto amministrativo compiuto, alle successive fasi del lavoro. Alle singole strutture sono stati forniti appositi format sui quali indicare i processi di propria competenza, previa ricognizione e valutazione dei processi ad oggi già mappati. Al momento della stesura del presente documento è in corso presso la struttura della RPCT l'attività di valutazione di quanto restituito dagli Uffici, nonché di contemporanea collazione di un unico elenco dei processi. In ordine al tema vale comunque evidenziare che il processo di revisione della mappatura in



chiave integrata secondo le raccomandazioni dell'ANAC contenute nel PNA 2025 necessiterà di una organizzazione a un più elevato livello dell'Ente e non potrà prescindere dal supporto informatico, allo scopo di gestire la variabilità organizzativa dell'amministrazione spesso interessata a processi di riorganizzazione. Risulterebbe infatti velleitario ritenere che una attività così complessa possa essere gestita dalla singola struttura, esigendo, al contrario, il coinvolgimento dei centri di responsabilità delle funzioni in materia di organizzazione e di informatica.

Per le ragioni illustrate, con il presente atto viene confermata la mappatura vigente, sopra descritta, il connesso registro dei rischi nonché l'elenco dei processi, consultabili in AT in allegato ai piani di riferimento, nelle more della nuova attività di *risk management* che dovrà, come detto, tenere conto del nuovo assetto organizzativo e che comporterà l'aggiornamento dei citati allegati.

La metodologia di *risk management*, elaborata sulle direttrici di sviluppo dei precedenti Piani anticorruzione quanto all'approccio qualitativo previsto dal PNA 2019 e finalizzata ad un maggior snellimento e ad una semplificazione delle attività e della modulistica, anche sulla scorta del *benchmark* con amministrazioni di corrispondente tipologia, è illustrata in appendice al presente documento.

2.3.5 Monitoraggio delle misure di prevenzione del rischio

Nell'ambito della strategia di gestione del rischio sono previste misure "generali" e misure "specifiche", in coerenza con le indicazioni contenute nel PNA 2019 e confermate nei successivi piani. Le misure generali intervengono in maniera trasversale sull'intera amministrazione e si caratterizzano per la loro incidenza sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione; le misure specifiche agiscono invece in maniera puntuale su alcuni specifici rischi individuati in fase di valutazione del rischio e si caratterizzano, dunque, per l'incidenza su problemi specifici. Pur traendo origine da presupposti diversi, sono parimenti importanti e utili ai fini della definizione complessiva della strategia.

Con riguardo al monitoraggio di tali misure, il report complessivo è riportato nella Relazione annuale della RPCT riferita all'anno 2025² resa ai sensi dell'art. 1, c. 14, della Legge n.

² Consultabile al link <https://amministrazionetrasparente.regione.basilicata.it/at/relazione-del-responsabile-della-prevenzione-della-corruzione-2/>



190/2012.

Nell'ambito delle misure generali, la formazione è stata realizzata attraverso i seguenti percorsi formativi e di approfondimento rivolti ai dipendenti:

- 1) Accessibilità ai servizi pubblici proposta da Agid e Amm digitale – percorso base (rivolto a tutti) ore 30; percorso specialistico (sessione aperto a tutti ma di fatto rivolto ai dirigenti (totale ore 10); percorso per tecnici (totale ore 30);
- 2) Syllabus – IA nella PA 6 h e 30 minuti - Leadership 6 h e 30 minuti – Digitalizzazione dei contratti pubblici 10 h e 40 minuti – La difesa dell'integrità pubblica 10 h e 40 minuti;
- 3) INPS – Valore PA edizione 2024 – formazione erogata nel 2025 che ha visto coinvolti 42 dipendenti divisi in 7 percorsi formativi per un numero di ore che va da 40 a 60 a seconda del livello (I o II);
- 4) Essere PA (il valore pubblico e delle persone all'interno della PA) 2 moduli: allenare il pensiero critico 14 ore; abitare le complessità 14 ore, per un totale di 6 giornate e 80 funzionari coinvolti;

È stata promossa l'iniziativa di formazione in presenza *“Le competenze di leadership per la valutazione della performance”* rivolta a 28 dirigenti dell'amministrazione per un totale di 36 ore per il 2025.

I funzionari e i dirigenti della Direzione Presidenza della Giunta e programmazione strategica sono stati coinvolti nella Masterclass di 13 ore (4 giornate) dal titolo *“Leadership e performance”*.

La struttura della RPCT ha partecipato a giornate formative in tema adeguamento delle pubblicazioni in AT agli schemi standard di cui alla Delibera ANAC n. 495/2024.

Quanto alla misura della rotazione ordinaria, la stessa è stata declinata con l'azione *“Osservanza delle linee guida di cui alla D.G.R. n. 9/2020”* ed è stata attuata sia in sede di conferimento dei nuovi incarichi nel 2021, sia grazie al conferimento, nel corso del 2025, di nuovi incarichi per effetto di nuove assunzioni. Gli incarichi dirigenziali sono attualmente prorogati nelle more del completamento del riassetto organizzativo avviato successivamente alle nuove consultazioni elettorali del 2024. Quanto agli incarichi di E.Q., gli avvisi di selezione emanati nel corso del 2022 e del 2023 hanno concorso ad una ulteriore rotazione degli incarichi sia nominativa che funzionale. Attualmente anche per tale tipologia di incarichi vige una proroga nelle more della conclusione delle procedure di nuova attribuzione. Non si sono verificati casi di rotazione straordinaria.



La misura del *pantouflage* è stata attuata attraverso l'acquisizione delle dichiarazioni rilasciate dai dipendenti all'atto del pensionamento e l'inserimento nei contratti della clausola relativa al divieto. In sede di audit di secondo livello con la struttura titolare dell'obbligo sono tuttavia emerse alcune difficoltà operative per l'attività di verifiche a campione pari al 5% dei cessati dal servizio nei tre anni precedenti, anche considerata l'impossibilità di utilizzare le informazioni detenute dall'Agenzia delle Entrate sull'eventuale sussistenza dei redditi da lavoro dell'ex dipendente (a seguito delle criticità rilevate in materia di tutela della privacy). Pertanto, anche sulla base del parere ANAC 602/2025, la verifica dovrà essere condotta con l'utilizzo di banche dati quali INIPec e Telemaco e, a conclusione delle verifiche, l'Ufficio dovrà trasmettere il verbale degli esiti alla RPCT.

La misura del *whistleblowing* è stata correttamente attuata con l'adozione nel 2023 di specifica disciplina interna (approvata con DGR n. 437), con la quale l'amministrazione ha inteso conformarsi alle nuove prescrizioni normative definendo le modalità di gestione delle segnalazioni, nonché le modalità seguite per tutelare la riservatezza dell'identità del segnalante, del contenuto della segnalazione e dell'identità di eventuali soggetti legittimati alle misure di tutela. Ai sensi dell'art. 4, comma 5, del d.lgs. 24/2023 nonché delle indicazioni elaborate dall'ANAC, la gestione del canale di segnalazione interna di cui al medesimo articolo è affidata al Responsabile per la prevenzione della corruzione e la trasparenza. Lo stesso può avvalersi di un gruppo appositamente costituito e dei funzionari dell'Ufficio di supporto. Il procedimento di gestione delle segnalazioni garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante sin dalla ricezione della segnalazione e in ogni contatto successivo alla stessa. In proposito è bene comunque precisare che la tutela della riservatezza non implica che le segnalazioni debbano essere anonime, in quanto colui che segnala illeciti è tenuto a dichiarare la propria identità al fine di vedersi garantita la tutela prevista dall'istituto.

La disciplina è stata pubblicata sul portale della Giunta regionale nella sezione Amministrazione trasparente³ e per favorire la maggiore conoscibilità da parte del personale è stato anche attivato apposito *link* nella intranet regionale. Nel 2025 il canale è stato presidiato.

La misura dell'astensione in caso di conflitto di interesse risulta in larga parte presidiata, così come quella relativa al conferimento degli incarichi istituzionali ed extra-istituzionali, nonché la formazione di commissioni, assegnazione agli uffici e conferimento di incarichi dirigenziali in

³ Consultabile al *link*

<https://www.regione.basilicata.it/giunta/site/giunta/departement.jsp?dep=100435&area=3092020&level= 2>



caso di condanna penale per delitti contro la p.a.

Occorre in tale sede dare conto anche dell'attività di monitoraggio condotta nel 2025 sull'attuazione della D.G.R. n. 803 del 30/12/2024 recante *“Linee guida per l'attuazione delle disposizioni sulla inconferibilità e incompatibilità di cui al D.lgs. n. 39/2013, all'art. 35 bis del D.lgs. n. 165/2001, nonché delle disposizioni in materia contenute nel codice di comportamento”*. In merito si dà conto che con nota prot. n. 272182 del 28 ottobre 2025, la RPCT ha inviato a tutti gli Uffici un apposito format riportante alcuni quesiti sui contenuti delle Linee guida e sulla modulistica da esse introdotta, al fine di sondarne il grado di conoscenza, l'attuazione e l'utilizzo.

Al momento della stesura del presente documento, sono in fase di valutazione da parte dello staff della RPCT gli esiti dei report ai fini di possibili modifiche ed integrazioni del documento e della modulistica allegata, anche alla luce delle novità normative in tema di inconferibilità e di incompatibilità introdotte dalla L. 122/2025 e dal D.L.25/2025 (di cui è stata data puntuale informazione agli Uffici con nota prot. N. 214167/2025, consultabile alla pagina <https://amministrazionetrasparente.regione.basilicata.it/at/circolari-e-note/> di AT) e degli indirizzi contenuti nella parte speciale del PNA 2025 dedicata al D.lgs. 39/2013.

Rileva qui dare conto anche del monitoraggio svolto nel 2025 in attuazione della menzionata DGR n. 230/2023. Nello specifico, la Giunta Regionale con la menzionata delibera ha emanato apposite Direttive per l'implementazione del vigente sistema dei controlli interni regionali al fine di garantire il rispetto del perimetro degli obblighi di controllo cui sono tenuti i soggetti individuati dall'articolo 9 del D.L. n. 77/2021 e di ottimizzare il ciclo di gestione dei fondi del PNRR con specifico riferimento agli atti di gestione collegati all'attuazione dello stesso. In particolare, alla struttura della RPCT è stato chiesto di individuare un campione fino al 30% delle dichiarazioni rese relative al conflitto di interesse ai fini dell'effettuazione dei controlli. Per la prima attuazione della citata direttiva, pertanto, la RPCT, con propria nota e successivo sollecito ha invitato le strutture a inviare le dichiarazioni di assenza di conflitto di interesse rese nell'ambito dei procedimenti collegati all'attuazione del PNRR, al fine di svolgere l'attività di campionamento prevista nella richiamata delibera e provvedere al re-inoltro agli uffici mittenti per i dovuti controlli ai sensi della normativa vigente.

Presso la struttura della RPCT si è proceduto alle operazioni di estrazione del campione del 30% secondo le modalità e gli esiti riportati nel verbale agli atti.

A seguito di tali operazioni sono stati inviati i risultati del campionamento agli uffici interessati



unitamente alle indicazioni operative per l'effettuazione delle attività di verifica (riferimenti normativi nonché fonti informative/banche dati utilizzabili). Le medesime modalità sono state seguite nel monitoraggio della seconda annualità di applicazione. Di tutte le operazioni si è dato conto nei verbali agli atti della struttura della RPCT.

Le medesime attività dovranno essere svolte per il monitoraggio della terza annualità.

Quanto alla misura della inconferibilità e incompatibilità la stessa è in capo a ciascuna struttura che conferisca incarichi che rilevano agli effetti del D.lgs. 39/2013. Non sono pervenute al RPCT segnalazioni di violazioni. Valgono le medesime considerazioni svolte in precedenza sul monitoraggio delle linee guida di cui alla DGR 803/2024.

Con riguardo alla incompatibilità, il D.L. 14 marzo 2025, n. 25, art. 12 bis, comma 1, lett. b), è intervenuto sulle fattispecie ex art. 12 del D.lgs. n. 39/2013 (Incompatibilità tra incarichi dirigenziali interni e esterni e cariche di componenti degli organi di indirizzo nelle amministrazioni statali, regionali e locali), inserendovi il nuovo comma 4 bis.

Quest'ultimo prevede una causa di esclusione delle incompatibilità di cui trattasi per i dipendenti di ruolo di livello dirigenziale della stessa amministrazione o dello stesso ente pubblico, o ente di diritto privato in controllo pubblico, che conferisce l'incarico.

Di tali modifiche la struttura della RPCT ha provveduto a dare precisa informazione e indicazioni operative a tutti gli Uffici, con nota circolare pubblicata, come di consueto, in AT al link <https://amministrazionetrasparente.regione.basilicata.it/at/circolari-e-note/>

Con riguardo alla misura Monitoraggio tempi procedurali, nel corso del 2025 la misura è stata attuata con pubblicazione degli esiti in apposito report in AT. Similmente sarà inviata a tutti gli Uffici apposita nota con allegato report, riferito all'anno 2025, da compilare per i procedimenti ad istanza di parte e sarà conseguentemente aggiornata la relativa pagina di AT.

Riguardo, infine, all'assolvimento degli obblighi di trasparenza, gli uffici hanno ricevuto apposito format per l'autovalutazione dell'attuazione delle misure previste nel 2025. Inoltre, hanno collaborato con la struttura di supporto della RPCT in occasione del monitoraggio annuale dell'ANAC per il tramite dell'ARVM, attivandosi nella verifica dei contenuti. Sono state altresì effettuate verifiche sulle sottosezioni anche su segnalazione di terzi e sollecitate le strutture a provvedere alle pubblicazioni/aggiornamenti ove mancanti. In particolare, sono stati svolti numerosi monitoraggi e audit in concomitanza con i controlli di cui alla delibera ANAC 192/2025, per il superamento delle criticità. La struttura della RPCT ha svolto attività di



vigilanza e di supporto, inviando anche note scritte (tutte consultabili in AT al link <https://amministrazionetrasparente.regione.basilicata.it/at/circolari-e-note/>) per il miglioramento quantitativo e qualitativo dei contenuti pubblicati. Inoltre, ha interloquuto con l'Autorità regionale per la valutazione e il merito circa le attività poste in essere. Anche tali note sono consultabili al link indicato.

Parallelamente la struttura della RPCT è stata impegnata anche nelle attività per il graduale adeguamento della Sezione Amministrazione Trasparente alle nuove indicazioni di cui alla menzionata delibera ANAC n. 495 del 25 settembre 2024, recante *“Approvazione di 3 schemi di pubblicazione ai sensi dell’art. 48 del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai fini dell’assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui al medesimo decreto - Messa a disposizione di ulteriori schemi”*. Sono stati costituiti tre gruppi di lavoro per i rispettivi obblighi di adeguamento (art. 4-bis, 13 e 41 del D.lgs. 33/2013). L’interazione tra più Uffici e il coordinamento della RPCT hanno consentito l’adeguamento delle sezioni interessate. Nel corso del 2026 si intende estendere tale attività almeno ad un ulteriore schema a carattere volontario.

Per quanto attiene alle misure di prevenzione specifiche programmate nel 2025, le stesse sono riportate nella tabella seguente con il relativo report di attuazione.

Ob. strat.	Misura	Termini	Responsabili	Indicatori	Target (SI/NO) e attuazione
1. programmare la revisione della mappatura dei processi nel nuovo contesto organizzativo avviato nel corso del 2024 e in fase di completamento, partendo dai processi a rischio alto e medio e con priorità relativa ai processi riguardanti l'utilizzo dei fondi PNRR	1.1 Diffusione della metodologia del risk management e supporto agli Uffici per la ricognizione dei processi e la rivisitazione della mappatura e valutazione del rischio nel nuovo contesto organizzativo. Avvio e completamento nel triennio	Triennio 2025/2027	Tutte le strutture RPCT	1.1.1 Ricognizione dei processi per ciascun Ufficio 1.1.2 Avvio mappatura e valutazione del rischio dei processi a rischio alto, medio e PNRR 1.1.3 Completamento dell'aggiornamento avviato nel 2025 1.1.4 Integrazione e aggiornamento altri processi	31/12/2025 ATTUATA 31/12/2025 In corso (per le motivazioni esposte in precedenza) 31/12/2026 31/12/2027
2. Monitorare l'attuazione della disciplina in materia di inconferibilità,	2.1 Attuazione disciplina	Triennio 2025/2027	Tutte le strutture interessate RPCT	Report di attuazione	30/11 di ciascun anno ATTUATA



Ob. strat.	Misura	Termini	Responsabili	Indicatori	Target (SI/NO) e attuazione
incompatibilità e conflitti di interesse approvata con D.G.R. n. 803/2024	2.2 Monitoraggio di cui alla DGR 203/2023	Triennio 2025/2027	RPCT	Richiesta agli Uffici delle dichiarazioni (per le successive operazioni di estrazione del campione da restituire alle strutture titolari dei controlli)	31/12 di ciascun anno ATTUATA
3. verificare l'aggiornamento della misura generale in materia di divieto di <i>pantouflage</i> ex art. 53, comma 16-ter, d.lgs. 165/2001 alla luce delle nuove Linee guida Anac approvate con delibera n. 493/2024	3.1 Analisi della disciplina per eventuale aggiornamento	Entro il 30/04/2025	RPCT Ufficio Risorse Umane e Organizzazione	Verifiche effettuate per eventuale aggiornamento	30/04/2025 ATTUATA
4. proseguire la formazione del personale sui temi della prevenzione della corruzione e della trasparenza con una particolare attenzione ai temi della mappatura dei processi, analisi dei rischi corruttivi e individuazione delle misure di prevenzione della corruzione	4.1 Attività formativa in house sulla metodologia di risk management	Triennio 2025/2027	RPCT	Strutture coinvolte	31/12/2025 > = 70% ATTUATA 31/12/2026 >=80% 31/12/2027 100%
5. avviare il graduale adeguamento della Sezione Amministrazione Trasparente alle nuove indicazioni di cui alla delibera Anac n. 495 del 25 settembre 2024, recante "Approvazione di 3 schemi di pubblicazione ai sensi dell'art. 48 del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai fini dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui al medesimo decreto - Messa a disposizione di ulteriori schemi"	5.1 Costituzione gruppo di lavoro interdisciplinare	Entro il 30/04/2025	RPCT	Atto di costituzione	30/04/2025 ATTUATA
	5.2 Aggiornamento elenco titolari degli obblighi di pubblicazione	Entro il 30/04/2025	RPCT	Elenco aggiornato	30/04/2025 ATTUATA



Ob. strat.	Misura	Termini	Responsabili	Indicatori	Target (SI/NO) e attuazione
6. proseguire l'attività di impulso e controllo sugli enti vigilati per la corretta osservanza della normative sulla prevenzione della corruzione e della trasparenza	6.1 Attuazione della vigilanza	Triennio 2025/2027	RPCT	Rapporto annuale	31/12 di ciascun anno ATTUATA
7. assicurare l'attività di aggiornamento semestrale del registro degli accessi nelle diverse tipologie (accesso documentale, civico e generalizzato), nonché l'attività di supporto e consulenza a favore delle strutture, per ottenere una maggiore consapevolezza nella presa in carico e gestione delle istanze di accesso, anche attraverso il potenziamento del dialogo collaborativo tra cittadini e amministrazione	7.1 Aggiornamento semestrale registro degli accessi	Triennio 2025/2027	Tutte le strutture	Report	31/01/2025 31/07/2025 31/01/2026 31/07/2026 31/01/2027 31/07/2027 ATTUATA PARzialmente (in corso l'attività per il secondo semestre 2025)
	7.2 Relazione annuale RPCT	Triennio 2025/2027	RPCT	Pubblicazione su AT	Entro il 15/12 di ciascun anno (salvo proroga di legge) ATTUATA

Complessivamente, con riguardo all'attività di monitoraggio, nell'ottica del miglioramento continuo, sarà utile rafforzare l'attività di affiancamento e supporto agli uffici, compatibilmente con le risorse assai esigue della struttura di supporto della RPCT, al fine di migliorare ulteriormente la qualità dei riscontri e superare talune incongruenze negli stessi.

Con riguardo all'accordo tra performance e prevenzione della corruzione, l'interazione tra pianificazione della performance e pianificazione della prevenzione della corruzione è stata favorita nell'anno appena trascorso anche dalla declinazione degli obiettivi di anticorruzione e trasparenza in specifici obiettivi trasversali di performance con pesi, indicatori e target definiti dal Comitato di coordinamento delle direzioni generali, ai sensi delle disposizioni del Sistema di misurazione e valutazione della performance.

Nello specifico, il Comitato ha assunto quale obiettivo organizzativo trasversale il miglioramento del livello di efficacia delle attività di prevenzione della corruzione e della trasparenza, impegnando la dirigenza alla rendicontazione delle attività attraverso la



trasmissione alla Responsabile anticorruzione della scheda di monitoraggio, secondo il format fornito dalla struttura della Responsabile medesima. I riscontri sono stati sopra illustrati.

Nel triennio di programmazione 2026/2028 si intende rafforzare ulteriormente tale raccordo sia in occasione della rivisitazione della mappatura dei processi per la valutazione del rischio successivamente alla riorganizzazione interna degli Uffici, sia prevedendo obiettivi di performance connessi alla strategia anticorruptiva in via diretta o indiretta (mappatura dei processi, adeguamento agli schemi standard della delibera ANAC 495/2024 e ss.mm., formazione del personale dirigente e non dirigente in coerenza con gli indirizzi contenuti nella direttiva del ministro della p.a. del 16 gennaio 2025 per almeno 40 ore all'anno). Tale raccordo potrà essere favorito anche dall'applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance, come aggiornato per l'annualità 2026, il quale fissa espressamente il principio per cui l'assolvimento delle misure in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione costituisce parte integrante del ciclo della performance e incide sulla valutazione. Tale sistema, nell'ottica del rafforzamento della qualità dei servizi e della sana gestione dell'attività amministrativa, disciplina altresì l'attuazione dell'obbligo di cui al D.L. 13/2023 in tema di tempestività dei pagamenti.

2.3.6 Programmazione delle misure di prevenzione del rischio

Di seguito sono riportate le misure di prevenzione di carattere generale programmate. Su ciascuna di esse sarà effettuata l'attività di monitoraggio della relativa attuazione da parte degli Uffici.

Rotazione

Con riguardo alla misura generale della rotazione la Giunta ha approvato le "Linee guida per la gestione della rotazione ordinaria e straordinaria del personale della Regione Basilicata" con D.G.R. n. 9 del 14 gennaio 2020. Con riguardo alla rotazione ordinaria, intesa quale strumento ordinario di organizzazione ed utilizzo ottimale delle risorse umane, le Linee guida ne definiscono i criteri e le modalità di attuazione. In particolare, i criteri previsti in sede di applicazione della misura della rotazione ordinaria sono i seguenti:

- estensione funzionale: la rotazione ordinaria per il personale non dirigenziale *"può essere limitata all'interno dell'ufficio o del Dipartimento o delle Strutture equiparate, purché si realizzi una modifica periodica dei compiti e delle responsabilità affidati ai dipendenti"*;



- estensione territoriale: la rotazione ordinaria "può avere carattere territoriale, fermi restando i vincoli di carattere soggettivo";
- gradualità: la rotazione ordinaria è programmata *"secondo un criterio di gradualità per mitigare l'eventuale rallentamento dell'attività ordinaria, interessando dapprima il personale che svolge compiti e attività nell'ambito di strutture amministrative maggiormente esposte a fenomeni corruttivi, come individuate nel P.T.P.C., per poi interessare anche le strutture con un livello di esposizione al rischio più basso"*;
- temporaneità degli incarichi: per gli incarichi dirigenziali *"la durata degli incarichi non può essere inferiore a tre anni, né superare il termine di cinque anni e tali incarichi non possono essere attribuiti, neppure a seguito di procedura di selezione, al medesimo dirigente per più di dieci anni di seguito"*. Per i funzionari titolari di incarichi di Posizione organizzativa (PO) *"l'incarico può essere rinnovato e non può essere attribuito, neppure a seguito di procedura di selezione, al medesimo dipendente per più di 9 anni di seguito"*;
- onnicomprensività: la rotazione del personale interessa tutto il personale della Regione;
- competenza: il dipendente interessato dalla rotazione dovrà comunque possedere le competenze necessarie per assicurare la continuità dell'azione amministrativa;
- attitudini e capacità professionali: nell'attuare la rotazione dovrà comunque effettuarsi una valutazione delle attitudini e delle capacità professionali dei singoli, fatta salva l'attivazione di misure di formazione volte a programmare adeguate attività di affiancamento propedeutiche alla rotazione.

Le menzionate linee guida indicano anche i casi in cui la misura della rotazione ordinaria non trova applicazione, ossia le ipotesi di infungibilità, continuità, autonomia e indipendenza delle funzioni svolte da alcuni dipendenti. Disciplinano altresì la formazione quale misura di prevenzione della corruzione sia complementare che alternativa alla rotazione ordinaria ed individuano anche le misure alternative alla rotazione e le modalità del relativo monitoraggio. Rispetto a tale misura generale nel prossimo triennio sarà monitorato il rispetto dell'applicazione dei criteri di rotazione del personale dirigenziale e di comparto attraverso l'acquisizione da parte del RPCT di un resoconto relativo all'annualità di riferimento da parte delle strutture interessate.



Misura	Responsabili	Indicatore	Tempi
Osservanza delle linee guida di cui alla DGR n. 9/2020 con Riferimento agli incarichi dirigenziali conferiti	Ufficio Risorse Umane e Organizzazione	Report al RPCT	Entro il 30 /11 di ciascun anno
Osservanza delle linee guida di cui alla DGR n. 9/2020 con riferimento agli incarichi di elevata qualifica conferiti	Ufficio Risorse Umane e Organizzazione	Report al RPCT	Entro il 30/11 di ciascun anno

Formazione

L'attività formativa riveste un'importanza fondamentale poiché consente l'acquisizione di maggiore consapevolezza nell'esercizio delle pubbliche funzioni, valorizzando competenze trasversali funzionali allo svolgimento di attività amministrative considerate a più elevato rischio di corruzione. Le iniziative introdotte registrano sempre un buon livello di coinvolgimento del personale e di interazione con i docenti. In considerazione della rilevanza della misura della formazione e del carattere trasversale della stessa, nella programmazione 2026/2028 sarà attuato il coordinamento con l'Ufficio Risorse Umane per la programmazione e la realizzazione di programmi formativi sui temi generali della prevenzione della corruzione a favore della generalità dei dipendenti nonché su specifici temi d'interesse.

Nella programmazione delle attività formative si terrà conto anche degli obiettivi strategici programmati.

Misura	Responsabili	Indicatori	Tempi
Programmazione di percorsi formativi in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza	Ufficio Risorse Umane e Organizzazione RPCT	Programma formativo elaborato	Entro il termine di approvazione del PIAO
Realizzazione dei percorsi formativi	Ufficio Risorse Umane e Organizzazione	Giornate realizzate	Entro il 31/12 di ciascun anno

Trasparenza

Il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione svolge anche le funzioni di Responsabile per la Trasparenza. In tale veste ha il compito di:

- controllare l'adempimento da parte dell'Amministrazione degli obblighi di



pubblicazione previsti dalla normativa, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate;

- segnalare all'organo di indirizzo politico, all'A.R.V.M., all'A.N.A.C. e, nei casi più gravi, all'Ufficio di disciplina i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione, ai fini dell'attivazione del procedimento disciplinare e delle altre forme di responsabilità;
- controllare ed assicurare la regolare attuazione dell'accesso civico a dati e documenti ex art. 5 del D.Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.

Nel contesto amministrativo in esame, il Responsabile è autorizzato ad accedere a tutti gli atti che soggiacciono all'obbligo di pubblicazione; le funzioni di monitoraggio inerenti agli adempimenti in materia di trasparenza vengono svolte mediante il supporto di personale dipendente in servizio presso l'Ufficio per il controllo di gestione e la misurazione della performance ai sensi del Regolamento n. 1/2021 e successive modifiche. Inoltre, il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge è garantito dai Dirigenti responsabili degli Uffici, supportati dalla rete dei Referenti della Trasparenza con il compito di vigilare e monitorare la corretta pubblicazione dei dati e delle informazioni. Nel corso del 2025 è stata condotta l'attività di verifica sulle pubblicazioni e di segnalazione di necessari aggiornamenti, richiamando le strutture sia per le vie brevi che con note circolari all'attenta osservanza di tali obblighi e segnalando le criticità rilevate. È proseguita l'attività di informazione e richiamo all'osservanza degli obblighi e di rispetto della qualità delle pubblicazioni con interlocuzioni e note circolari consultabili nell'apposita sottosezione di Amministrazione trasparente. È stato assicurato il supporto consulenziale alle strutture attraverso la somministrazione di appositi format per la pubblicazione delle informazioni e dei dati. Nel prossimo triennio dovrà continuare l'attività di indirizzo e monitoraggio periodico mediante somministrazione di format a cura del RPCT e personale di supporto. Considerata la rilevanza del tema, la trattazione della misura di che trattasi costituisce una sezione fondamentale e integrante della presente sezione, alla quale si rinvia.

Misura	Responsabili	Indicatore	Tempi
Osservanza degli obblighi di trasparenza ai sensi del d.lgs. 33/2013, della L. 190/2012 e delle altre disposizioni vigenti	Tutti i titolari degli obblighi di trasparenza come da elenco allegato	Report al RPCT	Monitoraggio annuale



Monitoraggio in occasione delle annuali attestazioni sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione da parte della Regione di competenza dell'Autorità per la valutazione e il merito sul campione di sottosezioni di AT stabilite dall'ANAC con propria delibera	I titolari delle strutture interessate	Report al RPCT	Secondo delibera ANAC
--	--	----------------	-----------------------

Rotazione straordinaria

La rotazione straordinaria si configura quale misura di prevenzione della corruzione di carattere successivo al verificarsi di fenomeni corruttivi, in applicazione dell'art. 16, co. 1, lett. l-quater del D.lgs. n. 165/2001 e s.m.i. che espressamente prevede la rotazione *“del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva”*. La Regione Basilicata ha disciplinato l'istituto della rotazione straordinaria nell'ambito di apposite *“Linee guida per la gestione della rotazione ordinaria e straordinaria del personale della Regione Basilicata”* approvate con la già citata DGR n. 9 del 14 gennaio 2020. Con Delibera n. 345/2020 l'ANAC ha fornito chiarimenti in ordine all'organo competente a adottare il provvedimento di rotazione straordinaria nel caso in cui tale rotazione interessi il direttore generale, individuandolo nell'organo politico che ha conferito l'incarico, che dovrà valutare se confermare o meno il rapporto fiduciario. In ogni caso la competenza all'adozione del provvedimento di rotazione straordinaria non può essere posta in capo al RPCT. In tal senso è anche la disciplina approvata dalla Giunta regionale che prevede per il caso in cui l'avvio del procedimento penale riguardi il D.G., che la Giunta provveda alle valutazioni conseguenti.

Misura	Responsabili	Indicatore	Tempi
Rotazione straordinaria del personale nei casi di avvio di procedimenti penali e disciplinari per condotte di natura corruttiva (art. 16, c. 1, lett.1-quater Dlgs. 165/2001)	Direzioni Generali Ufficio Risorse Umane	Report al RPCT sull'applicazione della misura al verificarsi dell'evento	Al verificarsi dell'evento

Codice di comportamento

Tra le misure obbligatorie per la prevenzione della corruzione, il codice di comportamento è lo strumento atto a regolare le condotte dei funzionari pubblici e orientarle alla migliore cura dell'interesse pubblico. Ai sensi dell'art. 54, co. 5, del d.lgs. 165/2001, con DGR n. 953 del 30



luglio 2014, la Giunta regionale ha approvato il Codice di comportamento dei dipendenti regionali. Il documento rappresenta una delle azioni e delle misure principali di attuazione della strategia di prevenzione della corruzione a livello decentrato in quanto specifica e integra i doveri di comportamento del codice nazionale di cui al D.P.R. n. 62/2013. Le successive novità normative e le nuove indicazioni da parte dell'ANAC hanno reso opportuno un aggiornamento del codice regionale vigente. A tal fine e secondo le modalità procedurali fissate dalla normativa in materia, con DGR n. 44 del 1° febbraio 2023 è stato approvato l'aggiornamento del Codice di comportamento dei dipendenti regionali alla luce delle Linee guida ANAC n. 177/2020, nonché dei principi contenuti nel D.L. 36/2022, conv. in L. 79/2022.

Tra le principali novità, si segnalano le regole di condotta nell'utilizzazione delle tecnologie informatiche, dei mezzi di informazione e dei social media, cui è dedicata la Sezione III; l'obbligo del dipendente per ciascuna procedura di gara in cui sia coinvolto di rendere un aggiornamento della dichiarazione di insussistenza di situazioni anche potenziali di conflitto di interessi, nell'ottica di un rafforzamento dei presidi di prevenzione di tali situazioni (art. 9); l'obbligo di rendere nei mesi precedenti alla cessazione del lavoro o dell'incarico, apposita dichiarazione relativa al rispetto del *pantouflage* (art. 10); le regole di comportamento in modalità di lavoro agile o da remoto (art. 15); le regole di condotta per le attività ispettive, sopralluoghi e collaudi, trattandosi di attività particolarmente esposte al rischio di conflitto di interessi e di azioni arbitrarie o trattamenti preferenziali (art. 20). Nel triennio sarà monitorata l'attuazione della misura mediante compilazione di report da parte degli Uffici.

Misura	Responsabili	Indicatore	Tempi
Osservanza e attuazione del codice di comportamento	Tutte le strutture	Report al RPCT sull'attuazione del Codice	Entro il 30/11 di ciascun anno

Astensione in caso di conflitto di interessi

Con riguardo al conflitto di interessi, che si configura tutte le volte in cui la cura dell'interesse pubblico cui è preposto il funzionario possa essere deviata per favorire il soddisfacimento di interessi personali o di terzi con cui il funzionario stesso sia in relazione, la normativa di riferimento – ovvero, principalmente, l'art. 6-bis della L. 241/1990 e gli artt. 6 e 7 del DPR 62/2013 - stabilisce i casi, le misure di prevenzione e le modalità di gestione. A tale ambito



normativo generale si aggiunge l'art. 16 del D.lgs. n. 36/2023 quale norma speciale per il settore della contrattualistica pubblica. L'art. 1, comma 41, della Legge n. 190/2012 e s.m.i. ha introdotto, nell'ambito della legge n. 241/1990, il ridetto art. 6-bis (rubricato "Conflitto di interessi"). La disposizione stabilisce che "il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale". La norma contiene due prescrizioni:

- obbligo di astensione per il responsabile del procedimento, il titolare dell'ufficio competente a adottare il provvedimento finale ed i titolari degli uffici competenti ad adottare atti endoprocedimentali;
- dovere di segnalazione a carico dei suddetti soggetti.

La norma va letta in maniera coordinata con le disposizioni inserite a tal riguardo nel Codice di comportamento nazionale e nel Codice di Comportamento dei dipendenti regionali all'art. 7 e all'art. 10. L'art. 10 disciplina anche le possibili misure che il dirigente dell'ufficio può adottare all'esito della valutazione della sussistenza del conflitto di interessi segnalata dal dipendente. Le previsioni per gestire correttamente le situazioni di conflitto di interessi sono presenti, inoltre, nella circolare n. 1/2015, recante indicazioni operative in merito. Come già esposto in precedenza, in attuazione dell'attività programmata per tale misura, la struttura del RPCT ha elaborato apposite linee guida per rafforzare la regolamentazione interna in merito alle situazioni di conflitto di interessi e alla modalità di controllo delle dichiarazioni rese, al fine di garantire la corretta rilevazione e gestione di tali situazioni, approvate dalla Giunta a fine anno 2024.

Misura	Responsabili	Indicatore	Tempi
Osservanza dell'obbligo di astensione in caso di conflitto di interessi (artt. 6 e 7 Dlgs. 62/2013; art. 10 codice di comportamento)	Tutte le strutture	Acquisizione delle comunicazioni da parte del responsabile sovraordinato e valutazione della situazione	Al verificarsi dell'evento

Conferimento incarichi istituzionali ed extra-istituzionali

Lo svolgimento di incarichi extra-istituzionali da parte di dirigenti o funzionari apicali può senz'altro favorire situazioni di conflitto di interessi in netto contrasto con il buon andamento dell'azione amministrativa, rivelandosi quale sintomo di fenomeni di corruzione. L'art. 53 del



D.lgs. 165/2001 disciplina l'incompatibilità e il cumulo di impieghi e di incarichi in capo ai dipendenti pubblici. Il comma 7 dell'articolo dispone che il dipendente pubblico può svolgere incarichi retribuiti se conferiti o autorizzati dall'amministrazione e a condizione che non sussistano situazioni di conflitto di interessi. Dalla violazione della disciplina in materia deriva la responsabilità disciplinare e l'obbligo di versare i compensi percepiti nel bilancio dell'amministrazione di appartenenza. La Giunta regionale da tempo si è dotata di una propria disciplina (DGR n. 2580/1998) che regola i criteri direttivi e la procedura per la concessione ai dipendenti delle autorizzazioni all'espletamento di incarichi o assunzione di cariche a favore di altri soggetti (pubblici o privati) e della relativa modulistica. Nel triennio sarà attuato il monitoraggio dell'attuazione della misura mediante report da parte degli Uffici.

Misura	Responsabili	Indicatore	Tempi
Osservanza delle disposizioni di cui alla DGR n. 2580/98 in Relazione alle comunicazioni e alle autorizzazioni	Tutte le strutture Ufficio Risorse Umane e organizzazione	Report al RPCT	Entro il 30/11 di ciascun anno

Inconferibilità e Incompatibilità

Le situazioni di inconferibilità e di incompatibilità per gli incarichi amministrativi di vertice, dirigenziali, di amministratori in enti pubblici o di diritto privato in controllo pubblico sono disciplinate nel D.l.gs. n. 39/2013.

Secondo le definizioni riportate nello stesso decreto, per inconferibilità si intende "la preclusione, permanente o temporanea, a conferire incarichi previsti dal presente decreto a coloro che abbiano riportato condanne penali per i reati previsti dal capo I del titolo II del libro secondo del codice penale, a coloro che abbiano svolto incarichi o ricoperto cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati da pubbliche amministrazioni o svolto attività professionali a favore di questi ultimi, a coloro che siano stati componenti di organi di indirizzo politico".

Per incompatibilità si intende "l'obbligo per il soggetto cui viene conferito l'incarico di scegliere, a pena di decadenza, entro il termine perentorio di 15 giorni, tra la permanenza nell'incarico e l'assunzione e lo svolgimento di incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione che conferisce l'incarico, lo svolgimento di attività professionali ovvero l'assunzione della carica di componente di organi di indirizzo politico" (art. 1 del d. lgs. n. 39/2013). Diversamente dalla disciplina dettata in materia di inconferibilità, un'eventuale causa di incompatibilità può essere rimossa mediante rinuncia



dell'interessato ad uno degli incarichi che la legge ha considerato incompatibili tra di loro. Se nel corso del rapporto viene riscontrata una situazione di incompatibilità, il R.P.C.T. deve effettuare una contestazione all'interessato e la stessa dovrà essere rimossa entro 15 giorni; in caso contrario, la legge prevede la decadenza dall'incarico e la risoluzione del relativo contratto (art. 19 d.lgs. n. 39/2013). Ai sensi e per gli effetti dell'art. 20, comma 2, del d.lgs. n. 39/2013, nel corso dell'incarico l'interessato presenta annualmente una dichiarazione sull'insussistenza di una delle cause di incompatibilità stabilite ex lege. Detta dichiarazione è soggetta a pubblicazione sul sito istituzionale dell'Amministrazione regionale, in virtù di quanto previsto dal comma 4 del succitato art. 20 del d.lgs. n. 39/2013. A tal proposito, per assicurare l'osservanza della disciplina in materia di inconfiribilità e incompatibilità di cui al citato d.lgs. n. 39/2013, risulta fondamentale il corretto svolgimento degli adempimenti anteriori al conferimento dell'incarico. In particolare, nel caso di conferimento di un incarico rientrante nel novero di quelli disciplinati dal d.lgs. n. 39/2013 da parte dell'organo politico o da parte delle direzioni generali è indispensabile procedere preliminarmente alla verifica dell'assenza delle cause di inconfiribilità/incompatibilità di cui al decreto. La fase preliminare di verifica è di competenza del responsabile del procedimento, che a tal fine deve acquisire le dichiarazioni da parte del soggetto destinatario dell'atto di incarico.

Per assicurare l'osservanza della disciplina in materia di inconfiribilità e incompatibilità di cui al d.lgs. n. 39/2013 già con la circolare n. 2/2015 predisposta dal RPC si segnalava l'opportunità di incentivare una puntuale attività di controllo preliminare all'adozione del provvedimento finale di conferimento dell'incarico. Nel corso del 2023 la struttura del RPCT, nell'ambito delle linee guida relative alla gestione del conflitto di interessi sopra richiamate, ha disciplinato anche gli aspetti riguardanti le situazioni di incompatibilità e inconfiribilità. La misura ha trovato compiuta attuazione con l'approvazione del documento da parte della Giunta regionale con DGR 803/2024.

Misura	Responsabili	Indicatore	Tempi
Acquisizione delle dichiarazioni di insussistenza di cause di inconfiribilità e di incompatibilità ai sensi del D.lgs. 39/2013 e verifiche anche a campione	Tutte le strutture che conferiscono incarichi	Report al RPCT sull'attuazione della misura	Entro il 30/11 di ciascun anno



Attività successive alla cessazione del servizio

La legge n. 190/2012 e s.m.i. ha introdotto il comma 16-ter nell'ambito dell'art. 53 del d.lgs. n. 165/2001 e s.m.i. per contenere il rischio di situazioni di corruzione connesse all'impiego del dipendente successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro. L'ambito della norma è riferito a quei dipendenti che nel corso degli ultimi tre anni di servizio abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto dell'Amministrazione con riferimento allo svolgimento di attività presso quei soggetti privati che siano stati destinatari di provvedimenti, contratti o accordi. I dipendenti interessati sono coloro che per il ruolo e la posizione ricoperti nell'Amministrazione hanno avuto il potere di incidere in maniera determinante sulla decisione oggetto dell'atto e, quindi, coloro che abbiano esercitato potestà negoziali con riguardo allo specifico procedimento o procedura (dirigenti, funzionari titolari di funzioni dirigenziali, funzionari titolari di responsabilità di P.O., responsabili di procedimento). I già menzionati soggetti nel triennio successivo alla cessazione del rapporto con l'Amministrazione, qualunque sia la causa di cessazione (e quindi anche in caso di collocamento in quiescenza per raggiungimento dei requisiti di accesso alla pensione), non possono avere alcun rapporto di lavoro autonomo o subordinato con i soggetti privati che siano stati destinatari di provvedimenti, contratti o accordi. I contratti di lavoro conclusi e gli incarichi conferiti in violazione del divieto sono nulli. Altresì, quei soggetti privati che abbiano concluso contratti o conferito incarichi in violazione del divieto non possono contrattare con la Pubblica Amministrazione di provenienza dell'ex dipendente per i successivi tre anni ed hanno l'obbligo di restituire compensi eventualmente percepiti ed accertati in esecuzione dell'affidamento illegittimo.

In occasione della comunicazione di cessazione e, comunque, all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, sono comunicati al dipendente i divieti di cui all'art. 53 comma 16-ter D.lgs. n. 165/01 e gli effetti connessi alla loro violazione. Allo scopo di rafforzare i profili di prevenzione connessi al divieto di *pantouflage* il Codice di comportamento, aggiornato con la DGR 44/2023, all'art. 10 prevede espressamente l'obbligo da parte del dipendente, nei mesi precedenti alla cessazione del lavoro o dell'incarico, di rendere all'amministrazione una dichiarazione con la quale si impegna al rispetto di tale divieto.

Nel triennio di programmazione 2026/2028, sarà svolta l'attività di monitoraggio in continuità con la precedente annualità.



Misura	Responsabili	Indicatore	Tempi
Divieto di svolgere per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro attività lavorative o professionali presso soggetti privati destinatari dell'attività svolta in virtù dei poteri autoritativi o negoziali	Ufficio Risorse Umane e Organizzazione	Inserimento nei contratti di assunzione e negli atti di incarico di specifica clausola sul <i>pantouflage</i>	Monitoraggio del RPCT entro il 30/11 di ciascun anno
	Tutte le strutture competenti per procedure di affidamento/contratti pubblici	Inserimento nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti di contratti pubblici dell'obbligo per l'operatore economico concorrente di dichiarare di non avere stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi ad ex dipendenti pubblici in violazione del predetto divieto, per quanto di conoscenza	Monitoraggio del RPCT entro il 30/11 di ciascun anno
	Ufficio Risorse Umane e Organizzazione	Richiesta di apposita dichiarazione da parte del dipendente nei mesi precedenti alla cessazione del rapporto di lavoro o dell'incarico	Monitoraggio del RPCT entro il 30/11 di ciascun anno
	Ufficio Risorse Umane e Organizzazione	Verifica su un campione pari al 5% di cessati dal servizio nei tre anni precedenti all'anno della verifica in via prioritaria tra i soggetti che abbiano rivestito ruoli apicali	Report al RPCT entro il 30/11 di ciascun anno

Formazione di commissioni, assegnazioni agli Uffici, conferimento di incarichi dirigenziali in caso di condanna penale per delitti contro la Pubblica Amministrazione.

L'art. 35-*bis*, introdotto dalla legge 190/2012 nel d.lgs. 165/2001, pone delle condizioni ostative per la partecipazione a commissioni di concorso o di gara e per lo svolgimento di funzioni direttive in riferimento agli Uffici regionali considerati a più elevato rischio di corruzione.

La norma, in particolare, prevede: *“Coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del Codice penale: a) non possono fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi; b) non possono essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli*



uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati; c) non possono fare parte delle commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere". Al comma 2 prevede: *"La disposizione prevista al comma 1 integra le leggi e regolamenti che disciplinano la formazione di commissioni e la nomina dei relativi segretari"*. Con riferimento alle lettere a) e c) dell'articolo *de quo*, è necessario che il Responsabile *p.t.* della struttura regionale cui compete provvedere alla costituzione della commissione acquisisca da parte dei componenti indicati per la funzione idonea dichiarazione sostitutiva di certificazione nei termini ed alle condizioni di cui all'art. 46 del D.P.R. n. 445/2000. In caso di violazione di tale specifica previsione di inconferibilità, l'incarico è nullo ai sensi dell'art. 17 del d. lgs. n. 39/2013. Trovano di conseguenza applicazione le sanzioni di cui all'art. 18 del succitato decreto attuativo n. 39/2013. Allo scopo di evitare l'invalidazione degli atti del collegio, è opportuno che la dichiarazione sia rinnovata all'atto di insediamento della commissione qualora intercorra un lungo lasso di tempo tra la data del conferimento e l'effettiva assunzione dell'incarico. Quanto alla lettera b) del succitato articolo 35-*bis* è indispensabile che gli interessati, all'atto dell'assegnazione ad uno dei già menzionati Uffici, rendano le dichiarazioni sostitutive di certificazione in ordine all'insussistenza della condizione ostativa in parola. Tale adempimento, per quanto concerne il conferimento di incarichi dirigenziali (interni ed esterni), risulta assolto con la dichiarazione sulla insussistenza di alcuna delle cause di inconferibilità ed incompatibilità, previste dal su richiamato D.lgs. n. 39/2013, che i dirigenti rendono prima dell'assunzione dell'incarico. La stessa dichiarazione, invece, andrà specificatamente acquisita all'atto del conferimento, a favore di funzionari di incarichi di Elevata Qualificazione (EQ) che implicino l'esercizio delle attività a rischio sopra descritte. Qualora la condizione impeditiva si appalesi nel corso del rapporto a seguito di attività ispettive o mediante specifiche segnalazioni, il R.P.C.T. effettuerà la dovuta contestazione nei confronti dell'interessato, il quale, previo contraddittorio, dovrà essere rimosso dall'incarico dirigenziale o di responsabilità. Per ciascun anno del triennio 2026/2028 sarà monitorata la misura.



Misura	Responsabili	Indicatori	Tempi
Verifica e monitoraggio dell'applicazione delle disposizioni previste dall'art. 35-bis del Dlgs. 165/2001	Tutte le strutture	Monitoraggio mediante report al RPCT sulle dichiarazioni acquisite	Entro il 30/11 di ciascun anno

Patti d'integrità

I patti d'integrità costituiscono un insieme di condizioni la cui accettazione viene configurata dalla stazione appaltante come presupposto necessario per la partecipazione dei concorrenti ad una gara di appalto. Si tratta di un complesso di regole di comportamento finalizzate alla prevenzione del fenomeno corruttivo e volte a valorizzare comportamenti eticamente adeguati per tutti i concorrenti.

La Regione Basilicata, con Deliberazione di Giunta regionale n. 1347/2017, ha approvato il patto di integrità sugli affidamenti di appalti pubblici da parte della Stazione Unica Appaltante della Regione SUA-RB. La dichiarazione di accettazione del Patto di Integrità, redatta secondo lo schema allegato alla DGR 1347 dell'11/12/2017, viene sistematicamente richiesta, a pena di esclusione, nelle gare bandite dalla SUA-RB, insieme a copia del Patto di integrità firmato digitalmente. Per il triennio di programmazione si monitorerà l'attuazione della misura.

Misura	Responsabili	Indicatori	Tempi
Inserimento della dichiarazione di accettazione nelle gare secondo la DGR 1347/2017	Direzione SUA-RB	Monitoraggio sulla corretta applicazione della misura	Entro il 30/11 di ciascun anno

Monitoraggio dei tempi procedurali

Il censimento delle tipologie procedurali che caratterizzano l'attività amministrativa regionale permette non solo la valutazione del livello di esposizione al rischio di corruzione, ma è anche utile ai fini del monitoraggio circa i tempi medi di conclusione dei procedimenti amministrativi. A partire dal 2020 è stata svolta a cura della struttura del Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza un'attività di supporto e affiancamento agli uffici per l'aggiornamento e integrazione dei dati e delle informazioni relativi alle tipologie



procedimentali, pubblicati nella sezione Amministrazione trasparente, sottosezione “Attività e procedimenti”, con successivi aggiornamenti.

Misura	Responsabili	Indicatore	Tempi
Monitoraggio mediante invio al RPCT di rapporti periodici in relazione ai procedimenti ad istanza di parte	Tutte le strutture	Trasmissione al RPCT del report compilato	Entro il 31/01 di ciascun anno con riferimento all'annualità precedente

Tutela del dipendente che segnala un illecito

La legge 6 novembre 2012, n. 190, recante “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione”, con l'articolo 1, comma 51, ha introdotto l'art. 54-*bis* all'interno del d.lgs. 165/2001 che disciplina una misura (*whistleblowing*) finalizzata a favorire la segnalazione di fattispecie di illecito, attraverso la tutela del dipendente pubblico segnalante (*whistleblower*).

Con propria delibera del 9 giugno 2021, n. 469 recante «Linee guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 54-*bis*, del d.lgs. 165/2001” l'ANAC ha definito ulteriori disposizioni operative in materia. L'Unione Europea ha successivamente approvato la propria direttiva 2019/1937, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione, che l'Italia ha attuato con d.lgs. 10 marzo 2023 n. 24, 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 (Decreto *whistleblowing*)”.

Con l'adozione di specifica disciplina interna (approvata con DGR 437/2023) la Giunta della Regione Basilicata ha inteso conformarsi alle suddette prescrizioni normative, tenendo conto anche delle indicazioni fornite dall'ANAC nello “Schema di Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali – procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne”. Nel prossimo ciclo di programmazione la misura sarà monitorata nel modo seguente:



Misura	Responsabile	Indicatore	Tempi
Whistleblowing	RPCT	Report numero segnalazioni pervenute	Entro il 31/12 di ciascun anno

Con riguardo alle misure di prevenzione specifiche, nella tabella che segue sono indicate le misure che si intendono realizzare nel triennio di programmazione. Con tali misure si intende agire in maniera puntuale su alcuni aspetti che meritano attenzione in quanto afferenti ad esigenze specifiche. Esse sono, al pari delle generali, funzionali alla definizione complessiva della strategia anti corruttiva e all'attuazione degli obiettivi strategici individuati dall'organo politico.

Ob. strat.	Misura	Termini	Responsabili	Indicatori	Target e fonte di verifica
1.Incremento dei livelli di trasparenza e accessibilità delle informazioni pubblicate dall'amministrazione nella sezione Amministrazione trasparente	1.1 Proseguire il graduale adeguamento della Sezione Amministrazione Trasparente alle nuove indicazioni di cui alla delibera Anac n. 495/2024, recante "Approvazione di 3 schemi di pubblicazione ai sensi dell'art. 48 del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai fini dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui al medesimo decreto - Messa a disposizione di ulteriori schemi.", sperimentando l'adeguamento in via volontaria almeno di uno schema oltre i primi tre oggetto di adeguamento obbligatorio	31/12/2026	strutture interessate RPCT	Costituzione gruppo di lavoro e supporto metodologico agli Uffici	Entro il 31/12/2026 (verbali delle riunioni tecniche)
	1.2 Proseguire l'attività di impulso e controllo sugli enti vigilati per la corretta osservanza della normativa sulla prevenzione della corruzione e della trasparenza	triennio 2026/2028	RPCT	Somministrazione report	Entro il 31/12/2026 (atti del RPCT)



	1.3 Assicurare l'attività di aggiornamento semestrale del registro degli accessi nelle diverse tipologie (accesso documentale, civico e generalizzato), nonché l'attività di supporto e consulenza a favore delle strutture, per ottenere una maggiore consapevolezza nella presa in carico e gestione delle istanze di accesso, anche attraverso il potenziamento del dialogo collaborativo tra cittadini e amministrazione	triennio 2026/2028	Tutte le strutture RPCT	Somministrazione format per aggiornamento semestrale registro degli accessi	31/01/2026 31/07/2026 31/01/2027 31/07/2027 31/01/2028 (atti del RPCT)
	1.4 Aggiornamento elenco titolari degli obblighi di pubblicazione a seguito del riassetto organizzativo	Anno 2026	Tutte le strutture interessate RPCT	Elenco aggiornato	Entro 30 gg. dal conferimento dei nuovi incarichi di direzione degli Uffici
	1.5 Relazione annuale RPCT	Triennio 2026/2028	RPCT	Relazione pubblicata	Entro il 15/12 di ciascun anno salvo differimento Anac (pubblicazione in AT)
2. Realizzare forme di integrazione e coordinamento tra la programmazione anticorruzione e gli altri strumenti di pianificazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)	2.1 Prosecuzione e completamento dell'aggiornamento della mappatura di tutti i processi a rischio (aree obbligatorie e specifiche) al fine di razionalizzare i processi, incrementarne la completezza nonché migliorare l'efficacia delle misure specifiche di prevenzione	Triennio 2026/2028	Tutte le strutture interessate RPCT	Mappatura aggiornata	30/12/2026 (AT)
	2.2 Rafforzare le attività di monitoraggio dell'attuazione delle misure anche attraverso maggiori interazioni con le strutture	Triennio 2026/2028	RPCT	Report di attuazione Audit svolti	30/11 di ciascun anno Entro il 31/01 dell'anno successivo



3. Rafforzare i processi di controllo sull'affidamento degli incarichi pubblici	3.1 Verifica e valutazione del grado di attuazione delle "Linee guida per l'attuazione delle disposizioni di cui al d.lgs. n. 39/2013, all'art. 35 bis del d.lgs. 165/2001, nonché delle disposizioni contenute nel codice di comportamento" approvate con D.G.R. n. 803 del 30/12/2024, e eventuale modifica della modulistica anche tenuto conto delle indicazioni contenute nella parte speciale del PNA 2025 relativa al D.lgs. 39/2013 e delle modifiche normative introdotte nell'anno 2025	anno 2026	RPCT Ufficio Risorse Umane e Organizzazione	Verifiche effettuate per eventuale aggiornamento	Entro il 30/04/2026 (atti degli Uffici)
	3.2 Incremento delle attività di controllo a campione relative alla disciplina della inconfiribilità di incarichi dirigenziali e incompatibilità specifiche per le posizioni dirigenziali	Anno 2026	Struttura della RPCT	% di effettuazione dell'attività di campionatura per i controlli previsti dalla DGR 803/2024	100% (verbali RPCT)
4. Formare e sensibilizzare il personale	4.1 Proseguire la formazione del personale sui temi legati alla cultura dell'integrità, della prevenzione dei rischi, del controllo, dell'etica pubblica, dell'antiriciclaggio nonché sulle nuove indicazioni ANAC contenute nelle linee guida <i>whistleblowing</i> sui canali interni di segnalazione	Triennio 2026/2028	Ufficio Risorse Umane RPCT	Strutture coinvolte	31/12/2026 > = 70% 31/12/2027 >=80% 31/12/2028 100%



5. Monitorare l'attuazione della misura di divieto di <i>pantouflage</i>	5.1 proseguire nella verifica dell'aggiornamento della misura generale in materia di divieto di <i>pantouflage</i> ex art. 53, co. 16-ter, d.lgs. 165/2001 alla luce delle nuove linee guida approvate con delibera Anac n. 493/2024 e sulla base delle criticità operative segnalate nell'attuazione nell'anno 2025	Anno 2026	RPCT		30/04/2026 (verbale agli atti RPCT)
--	--	-----------	------	--	--

2.3.7 Trasparenza e accesso civico

Il d.lgs. n. 33/2013 evidenzia la scelta del legislatore di assicurare a tutti, prescindendo dall'interesse personale e qualificato, il diritto di avere conoscenza costante e immediata di informazioni concernenti l'operato dell'amministrazione ed i suoi risultati. Questo approccio consente di andare oltre gli stretti confini dell'accesso ai documenti in senso tradizionale ed avere cognizione diretta dell'intero patrimonio informativo delle Pubbliche Amministrazioni. L'amministrazione regionale ha provveduto ad attuare le disposizioni del d.lgs. n. 33/2013 prevedendo nel portale *web* la sezione Amministrazione Trasparente, strutturata in sottosezioni all'interno delle quali sono inseriti i documenti, le informazioni e i dati previsti dal decreto. Cliccando sull'identificativo di una sottosezione è possibile accedere ai contenuti della sottosezione stessa.

Il processo di gestione della trasparenza riguarda tutta la Giunta regionale e tutti coloro i quali sono interessati a conoscere le attività e i modi attraverso i quali essa si esplica. La Regione ha, da tempo, realizzato il sito internet istituzionale www.regione.basilicata.it e la pubblicazione dei dati avviene grazie alla collaborazione dell'Ufficio Amministrazione Digitale e dell'Ufficio competente in materia di comunicazione istituzionale e di relazioni con il pubblico, incaricati di coadiuvare le strutture per gli interventi sul sito web. La Responsabile PCT svolge stabilmente un'attività di controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, segnalando all'organo di indirizzo politico, all'Autorità regionale per la valutazione e il merito, all'Autorità nazionale anticorruzione e, nei casi più gravi, all'ufficio di disciplina i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione. I dirigenti degli Uffici della Giunta sono responsabili, per le strutture di rispettiva competenza, della



individuazione e/o elaborazione, trasmissione e aggiornamento, pubblicazione e rimozione dei contenuti oggetto di pubblicazione, direttamente o per il tramite dei Referenti, nel rispetto della normativa sulla *privacy* (Regolamento UE 2016/679, d.lgs. 30 giugno 2003, n. 196, come modificato e integrato dal d. lgs. 10 agosto 2018, n. 101 e della DGR n. 466 del 17 luglio 2018). Il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge è dunque garantito dai Dirigenti responsabili degli Uffici, supportati dalla rete dei Referenti per la trasparenza. In considerazione della fase amministrativa più volte richiamata, con il presente atto si confermano i Referenti della trasparenza già incaricati, precisando che con riferimento alle strutture di nuova istituzione i referenti sono individuati nei rispettivi dirigenti. Ci si riserva di aggiornare l'elenco a seguito del conferimento degli incarichi dirigenziali, a cui è connessa la completa operatività della riorganizzazione. In attuazione della delibera dell'ANAC n. 1310/2016, è stato implementato l'elenco dei titolari degli obblighi di trasparenza, da ultimo aggiornato con l'inserimento dell'obbligo di cui all'art. 23-bis del D.lgs. 33/2023, introdotto dal D.lgs. 103/2024. Nello specifico, a seguito dell'entrata in vigore del D.lgs. n. 103/2024, l'alberatura della sezione Amministrazione Trasparente della Giunta è stata aggiornata con la nuova sottosezione denominata "Controlli sulle attività economiche". Nella stessa dovrà essere pubblicato l'elenco degli adempimenti oggetto delle attività di controllo sulle attività economiche svolte dagli uffici della Regione Basilicata in attuazione delle nuove disposizioni di cui al citato art. 23-bis del d.lgs. n. 33 del 2013. Le informazioni sono rese secondo uno schema standardizzato elaborato dalla Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della funzione pubblica. L'elenco è aggiornato a cadenza almeno triennale. Allo scopo di avviare l'attuazione dell'adempimento la struttura del RPCT ha inviato a tutti gli Uffici apposita nota esplicativa per la effettuazione del censimento unitamente allo schema standard predisposto dalla Funzione Pubblica.

Con riguardo al nuovo regime di trasparenza dei contratti pubblici, è continuato nel corso dell'anno trascorso il progressivo adeguamento della sottosezione denominata "Bandi di gara e contratti" anche attraverso l'attività informativa espletata dalla struttura della RPCT con interlocuzioni e note.⁴

Sul tema giova ricordare che la disciplina della trasparenza dei contratti ha subito una profonda modifica a seguito dell'entrata in vigore del nuovo codice dei contratti con D.lgs. 36/2023 che ha rivisitato radicalmente la materia, introducendo la digitalizzazione dell'intero ciclo di vita dei

⁴ Consultabili al *link* di AT <https://amministrazionetrasparente.regione.basilicata.it/at/circolari-e-note/>



contratti. Già con l'approvazione del Piano Nazionale Anticorruzione 2022 l'ANAC era intervenuta sul tema della trasparenza dei contratti pubblici, declinando nell'allegato n. 9 del Piano una nuova alberatura degli obblighi di pubblicazione. Tale nuova alberatura è stata inserita in un'apposita sezione di Amministrazione Trasparente della Giunta ed è stata avviata la fase di popolamento dei contenuti, in raccordo con l'Ufficio Speciale per l'Amministrazione digitale. Successivamente alla data di emanazione del PNA 2022 è intervenuto il nuovo codice di contratti (D.lgs.36/2023) che ha innovato significativamente la disciplina della trasparenza con disposizioni i cui effetti decorrono dal 1° gennaio 2024. In particolare, nel d.lgs. 36/2023 nonché degli atti che l'ANAC ha prodotto in attuazione della stessa⁵, le stazioni appaltanti e gli enti concedenti sono tenuti a comunicare tempestivamente alla Banca Dati Nazionale Contratti Pubblici (BDNCP), per il tramite delle piattaforme di approvvigionamento certificate, tutti i dati e le informazioni individuati nell'art. 10 della delibera ANAC n. 261/2023.

Ai fini della trasparenza fanno fede i dati trasmessi alla BDNCP. Nella sezione Amministrazione Trasparente dell'Ente è inserito il collegamento ipertestuale che rinvia ai dati relativi all'intero ciclo di vita dei contratti contenuti nella BDNCP. Oltre alle suddette pubblicazioni, effettuate nelle descritte modalità, le stazioni appaltanti e gli enti concedenti inseriscono in Amministrazione Trasparente gli atti, dati e informazioni (che non devono invece essere comunicati alla BDNCP) individuati nell'Allegato 1 alla delibera ANAC 264/2023, come modificata dalla delibera 601/2023.

Tale complesso contesto normativo e il quadro degli adempimenti connessi è stato portato all'attenzione degli Uffici, quantomeno per gli aspetti più significativi, con interlocuzioni e note circolari, tutte consultabili in AT alla pagina dedicata alle circolari della RPCT. Sono stati prodotti anche modelli di dichiarazioni "più parlanti" al fine di gestire meglio gli obblighi in merito ai conflitti di interessi, facendo comunque salva la modulistica specifica già esistente e che soddisfa i criteri normativi (es. procedure assistite da SIGECO).

Sempre in tema di trasparenza, si ritiene opportuno evidenziare che nell'ambito delle azioni di

⁵ Vedasi in particolare la delibera n. 261/2023, "Adozione del provvedimento di cui all'art. 23, comma 5, del decreto legislativo 31 marzo 2023 n. 36 recante "Individuazione delle informazioni che le stazioni appaltanti sono tenute a trasmettere alla Banca Dati Nazionale dei Contratti Pubblici attraverso le piattaforme telematiche e i tempi entro i quali i titolari delle piattaforme e delle banche dati di cui agli articoli 22 e 23, comma 3, del Codice garantiscono l'integrazione con i servizi abilitanti l'ecosistema di approvvigionamento digitale", la delibera n. 264/2023 "Adozione del provvedimento di cui all'art. 28, comma 4, del decreto legislativo 31 marzo 2023 n. 36 recante "Individuazione delle informazioni e dei dati relativi alla programmazione di lavori, servizi e forniture, nonché alle procedure del ciclo di vita dei contratti pubblici che rilevano ai fini dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui al decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33", la delibera 601/2023 e 582/2023.



sensibilizzazione sul rispetto degli obblighi derivanti dall'art. 22 del d.lgs. n. 33/20213, il Responsabile PCT con nota circolare prot. n. 165466/11AL/2020, allo scopo di favorire la corretta osservanza degli obblighi, ha segnalato la necessità che i responsabili degli uffici competenti per i provvedimenti di erogazione di somme a qualsiasi titolo a favore degli enti adottino tali atti previa verifica dell'avvenuto assolvimento degli obblighi di pubblicazione, dandone atto nei provvedimenti di erogazione. Tali indicazioni sono state seguite anche in sede di controllo amministrativo sulle determinazioni dirigenziali ai fini dell'apposizione del visto di regolarità amministrativa. In particolare, allo scopo di garantire il più corretto presidio sui provvedimenti dirigenziali concernenti i trasferimenti a favore degli enti, nell'ambito della disciplina dei controlli interni di regolarità amministrativa introdotta con apposito regolamento regionale, è stato mantenuto il controllo preventivo sui seguenti atti: accordi, contratti, convenzioni, impegni, trasferimenti, rapporti e attività riguardanti a qualsiasi titolo enti regionali e sub-regionali e/o partecipati, intendendosi per tali anche gli enti per i quali l'amministrazione abbia potere di nomina degli amministratori; accordi, contratti, convenzioni, impegni, trasferimenti, rapporti e attività riguardanti a qualsiasi titolo enti di diritto privato controllati e società partecipate.

Il monitoraggio degli obblighi di trasparenza sarà effettuato con periodicità almeno annuale e riguarderà altresì le sottosezioni controllate dall'Autorità regionale per la valutazione e il merito per l'attestazione sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione della Regione, come da delibera annuale dall'ANAC.

Così delineato il sistema vigente, è comunque opportuno evidenziare che l'ANAC, nell'ottica della standardizzazione delle attività di pubblicazione dei contenuti di cui al D.lgs. 33/2013 e in attuazione dell'art. 48 dello stesso decreto, che conferisce a questa Autorità il compito di definire modelli e schemi per l'organizzazione, la codificazione e la rappresentazione dei contenuti a pubblicazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente, con la delibera n. 495/2024 ha approvato 3 schemi standard ai fini dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui agli artt. 4-*bis* (utilizzo delle risorse pubbliche), 13 (organizzazione) e 31 (controlli su attività e organizzazione), assegnando alle amministrazioni/enti un periodo transitorio di 12 mesi per procedere all'aggiornamento delle sezioni AT. Ciò al fine di venire incontro alle esigenze manifestate dalle amministrazioni/enti di avere maggiore tempo per adeguare i propri sistemi. Al termine di tale periodo, i dati sono pubblicati in conformità agli standard adottati da ANAC. Quest'ultima potrà - al termine del periodo indicato - esercitare la propria attività di vigilanza verificando il mancato utilizzo dei già menzionati schemi. Durante il



periodo transitorio la sospensione dell'attività di vigilanza di ANAC è circoscritta alla sola mancata conformità ai tre schemi, quale modalità di rappresentazione del dato oggetto di pubblicazione obbligatoria, ma non comporta il venir meno dell'obbligo, per i soggetti tenuti, di rispettare le prescrizioni dettate dai medesimi artt. 4-*bis*, 13 e 31 del d.lgs. n. 33/2013. Al fine di dare attuazione a quanto disposto dall'Autorità come già riferito in precedenza con la citata delibera 495/2024, nel 2025 si è proceduto alla costituzione di gruppi di lavoro ad hoc per l'adeguamento delle pubblicazioni ai tre schemi standard. A conclusione dell'attività in AT sono stati pubblicati i dati e le informazioni riorganizzate secondo tali standard, tenendo conto anche delle modifiche apportate da ANAC nel mese di settembre 2025 ed entrate in vigore nel dicembre scorso. Nell'anno 2026 si proseguirà in tale lavoro di adeguamento con riferimento ad almeno un schema standard aggiuntivo e volontario.

Con riguardo all'accesso civico, giova ricordare che esso rappresenta il principale strumento per il perseguimento degli obiettivi di trasparenza amministrativa in quanto preordinato a favorire forme diffuse di controllo sull'esercizio delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche. L'ordinamento prevede due diverse tipologie di accesso civico: accesso civico semplice, disciplinato dall'art. 5, comma 1, del d.lgs. 33/2013, che riconosce a chiunque il diritto di richiedere i documenti, le informazioni e i dati oggetto di pubblicazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente nei casi in cui l'amministrazione ne abbia omissa la pubblicazione sul proprio sito web istituzionale; accesso civico generalizzato (FOIA) disciplinato dall'art. 5, comma 2, del d.lgs. n. 33/2013, come modificato dall'art. 6 del d.lgs. n. 97/2016, che attribuisce a chiunque il diritto di richiedere alle pubbliche amministrazioni dati e documenti ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione obbligatoria nei limiti relativi alla tutela di interessi giuridicamente rilevanti secondo quanto previsto dall'art. 5-*bis*.

Per facilitare l'esercizio del diritto di accesso civico da parte dei cittadini e dei soggetti interessati, è stata coerentemente aggiornata la sottosezione "Altri contenuti – Accesso civico" del sito Amministrazione trasparente, dove sono descritte sinteticamente le tipologie di accesso, indicato come esercitare tale diritto e resa disponibile la relativa modulistica. È altresì attivo l'indirizzo e-mail accessocivico@regione.basilicata.it anche per le eventuali segnalazioni di inadempienze o mancanze.

Con riguardo al potere sostitutivo in caso di diniego o mancata risposta ad un'istanza di accesso civico semplice l'istanza dovrà essere inviata al titolare del potere sostitutivo individuato ai sensi dell'art. 2, comma 9-*bis*, della L. 241/1990.



A partire dal 2020, in attuazione delle Linee guida ANAC n. 1309/2016 e della circolare del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione n. 2/2017 a cui è seguita la n. 1/2019, il RPCT, coadiuvato dalla struttura di supporto, ha implementato il registro degli accessi generalizzati, pubblicato nella sottosezione “Altri contenuti – Accesso civico” del sito Amministrazione trasparente. Tale strumento consente di annotare le principali informazioni concernenti i procedimenti di accesso generalizzato al fine di consentire al cittadino di avere contezza dei dati e documenti in relazione ai quali è consentito l’accesso e di agevolare la stessa ANAC nello svolgimento di future attività di monitoraggio. A partire dal 2022 è stato implementato il registro anche con riguardo all’accesso documentale. In attesa dell’adozione di una piattaforma informatica per la gestione dei procedimenti di accesso in osservanza delle già menzionate prescrizioni, si è ritenuto comunque opportuno predisporre il registro degli accessi civico e documentale nella modalità attualmente adottata. In attuazione della misura relativa al registro degli accessi è stata effettuata la pubblicazione dei dati relativi al primo semestre 2025 ed è in corso l’attività per il secondo semestre.

L’efficace attivazione del sistema di trasparenza e prevenzione della corruzione riguarda anche gli enti vigilati, partecipati e controllati dalla Regione.

Tali soggetti, in forza di quanto al riguardo previsto dalle *“Linee Guida per l’attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle PP.AA. e degli enti pubblici economici”*, approvate dall’ANAC con Determinazione n. 8 del 17 giugno 2015. Sviluppando ulteriormente la tematica, l’ANAC con propria delibera n. 1134/2017 ha approvato nuove Linee Guida per l’attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle p.a. e degli enti pubblici economici. Ferma restando l’attività di vigilanza prevista in capo a ciascuna struttura *ratione materiae*, con riferimento all’anno 2024 è stata effettuata l’attività di vigilanza in tema di prevenzione della corruzione e trasparenza, con invio agli enti di apposito format con un set di informazioni e dati da fornire per le parti d’interesse, tenendo conto delle rispettive specificità connesse alla natura giuridica rivestita (ente strumentale/società/ente pubblico economico/fondazione). Dai riscontri pervenuti sono emerse alcune criticità riferite alla migliorabilità dei contenuti di diverse sottosezioni

In due casi in cui non sono pervenuti i riscontri richiesti, sebbene sollecitati, si è proceduto comunque ad una ricognizione delle pubblicazioni presenti sui siti degli enti, rilevando



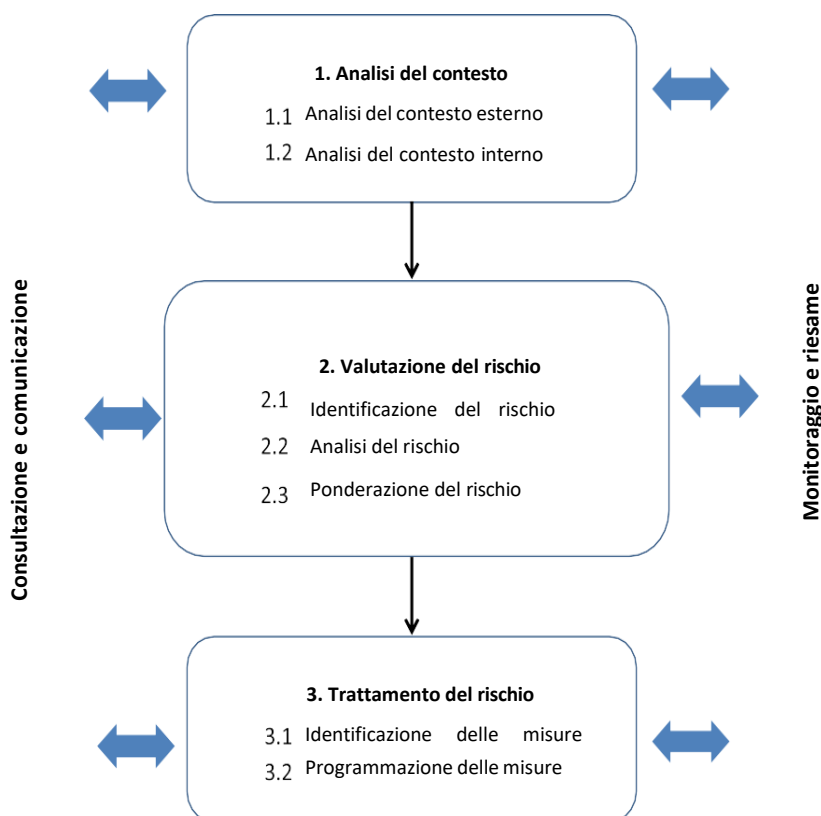
principali carenze nell'aggiornamento dei dati e/o nell'organizzazione dei contenuti (in quanto, ad esempio, non conforme alle linee guida dell'ANAC per l'assenza di varie sottosezioni),

Nell'ottica collaborativa e di raccordo per il miglioramento dei livelli di trasparenza, le descritte criticità sono state segnalate agli enti, richiamando l'attenzione sugli obblighi di pubblicazione e invitando gli stessi ad intervenire per il loro superamento. Sono state fornite altresì indicazioni operative per una maggiore compliance alla normativa vigente anche mediante interlocuzioni per le vie brevi.

In continuità con l'anno 2024, con nota prot. n. 318836 del 22 dicembre dell'anno appena trascorso è stata avviata l'attività di verifica riferita all'annualità 2025. Al momento della stesura del presente documento la maggior parte dei report sono pervenuti e lo staff della RPCT sta procedendo alla loro valutazione, contestualmente ad un'attività di sollecito nei confronti degli enti non ancora adempienti

2.3.8 Metodologia del risk management

Il processo di gestione del rischio si compone delle seguenti fasi:





1. Analisi del contesto

La fase si compone delle seguenti due sotto-fasi:⁶

1.1 Analisi del contesto esterno

1.2 Analisi del contesto interno

1.1 Analisi del contesto esterno

L'analisi del contesto esterno è opportunamente descritta nel PIAO sezione rischi corruttivi e trasparenza in sede di aggiornamento annuale.

1.2 Analisi del contesto interno

La mappatura dei processi costituisce una parte fondamentale dell'analisi del contesto interno in quanto consente di individuare e rappresentare, in modo efficace, le attività dell'amministrazione ai fini della valutazione del rischio.

Con riguardo alla modalità di attuazione, la Responsabile PCT svolge il ruolo di coordinamento dell'attività in collaborazione con:

- la struttura operativa di supporto, che organizza incontri dedicati a livello di singola Direzione o di singolo ufficio;
- i direttori generali in qualità di referenti dell'anticorruzione, che contribuiscono a identificare e valutare il/i rischio/i, nonché ad individuare le misure idonee al relativo contrasto o mitigazione;
- i dirigenti, che ai sensi dell'art. 16, c. 1-bis, del 165/2001, lettera l-ter, forniscono le informazioni richieste dal soggetto competente per l'individuazione delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione e formulano specifiche proposte volte alla prevenzione del rischio medesimo;
- tutti i dipendenti che, ai sensi dell'art. 8 del D.P.R. 62/2013, prestano collaborazione al responsabile della prevenzione della corruzione.

La mappatura si articola nelle seguenti tre fasi:

- Identificazione

⁶ PNA 2019, *Allegato 1*, cit., p. 14.



- Descrizione
- Rappresentazione

Identificazione

La prima fase identifica l'elenco completo dei processi dell'amministrazione che vengono denominati e classificati secondo le Aree di rischio individuate dall'ANAC.

Le Aree di rischio sono raggruppamenti omogenei di processi amministrativi e si distinguono in generali e specifiche. Le Aree di rischio generali riguardano tutte le amministrazioni (es. gestione del personale, contratti pubblici), mentre le Aree di rischio specifiche interessano le varie tipologie di amministrazioni con le loro peculiarità.

Rispetto alle aree di rischio specifiche proposte dall'ANAC, potrà essere introdotta un'Area di rischio denominata "*Rapporti con gli enti e organismi del Gruppo Basilicata*".

L'elenco delle principali aree di rischio è il seguente:



Aree di rischio generali

Denominazione	Riferimenti	Sotto-aree
1. Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario (<i>concessioni, autorizzazioni, licenze, abilitazioni e provvedimenti equivalenti comunque denominati</i>)	Aree di rischio generali - Allegato 2 del PNA 2013, corrispondente ad autorizzazioni e concessioni (lettera a, comma 16 art. 1 della Legge 190/2012)	<p>1.1. Provvedimenti amministrativi vincolati (nell'<i>an</i> e nel contenuto)</p> <p>1.2. Provvedimenti amministrativi discrezionali (nell'<i>an</i> e/o nel contenuto)</p>
2. Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario (<i>erogazioni di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati</i>)	Aree di rischio generali – Allegato 2 del PNA 2013, corrispondente alla concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati (lettera c, comma 16 art. 1 della Legge 190/2012)	<p>2.1. Provvedimenti amministrativi vincolati (nell'<i>an</i> e nel contenuto)</p> <p>2.2. Provvedimenti amministrativi discrezionali (nell'<i>an</i> e/o nel contenuto)</p>
3. Contratti Pubblici (ex affidamento di lavori, servizi e forniture)	Aree di rischio generali - Legge 190/2012 – PNA 2013 e Aggiornamento 2015 al PNA, con particolare riferimento al paragrafo 4. Fasi delle procedure di approvvigionamento	<p>3.1. Affidamento di lavori e opere pubbliche</p> <p>3.1.1 Programmazione</p> <p>3.1.2 Progettazione</p> <p>3.1.3 Selezione del contraente</p> <p>3.1.4 Verifica dell'aggiudicazione e stipula del contratto</p> <p>3.1.5 Esecuzione del contratto</p> <p>3.1.6 Rendicontazione del contratto</p> <p>3.2. Acquisizione di servizi</p> <p>3.2.1 Programmazione</p> <p>3.2.2 Progettazione</p> <p>3.2.3 Selezione del contraente</p> <p>3.2.4 Verifica dell'aggiudicazione e stipula del contratto</p> <p>3.2.5 Esecuzione del contratto</p> <p>3.2.6 Rendicontazione del contratto</p> <p>3.3. Acquisizione di forniture/beni</p> <p>3.3.1 Programmazione</p> <p>3.3.2 Progettazione</p> <p>3.3.3 Selezione del contraente</p> <p>3.3.4 Verifica dell'aggiudicazione e stipula del contratto</p> <p>3.3.5 Esecuzione del contratto</p> <p>3.3.6 Rendicontazione del contratto</p>
4. Acquisizione e gestione del personale (<i>ex acquisizione e alla progressione del personale</i>)	Aree di rischio generali - Legge 190/2012 – PNA 2013 e Aggiornamento 2015 al PNA punto b, Par. 6.3, nota 10	<p>4.1. Reclutamento</p> <p>4.2. Progressioni di carriera (es.: progressioni orizzontali, conferimento responsabilità Posizioni Organizzative)</p> <p>4.3. Valutazione del personale (dirigente e non dirigente)</p> <p>4.4. Autorizzazione di incarichi extraistituzionali</p>



Denominazione	Riferimenti	Sotto-aree
5. Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	Aree di rischio generali – Aggiornamento 2015 al PNA (Parte generale Par. 6.3 lettera b)	5.1. Gestione delle entrate 5.2. Gestione della spesa 5.3. Gestione del patrimonio costituito da beni mobili 5.4. Gestione del patrimonio costituito da beni immobili (<i>acquisti, alienazioni, concessioni ecc.</i>)
6. Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni	Aree di rischio generali – Aggiornamento 2015 al PNA (Parte generale Par. 6.3 lettera b)	6.1. Controllo su atti (es.: <i>atti di controllo bilanci enti regionali; atti di controllo di provvedimenti di enti regionali; atti di controllo su autocertificazioni</i>) 6.2. Ispezioni (es.: <i>verbali e altri tipi di atti di natura ispettiva o di vigilanza o di inchiesta in enti, società, imprese o presso strutture interne</i>) 6.3. Sanzioni (<i>amministrative, tributarie, disciplinari, ecc.</i>)
7. Incarichi e nomine	Aree di rischio generali – Aggiornamento 2015 al PNA (Parte generale Par. 6.3 lettera b)	7.1. Conferimento di incarichi amministrativi di vertice e dirigenziali 7.2. Conferimento di incarichi di collaborazione a persone fisiche (incarichi professionali, occasionali, collaborazioni gratuite, tirocini, stage...) 7.3. Collaborazioni con persone giuridiche pubbliche e private o associazioni di fatto (es: <i>collaborazioni sulla base di convenzioni ex art. 15 L. 241/90 e di leggi speciali</i>) 7.4. Provvedimenti di nomina/designazione in organi di soggetti del sistema regionale allargato (es.: <i>nomina direttori generali enti del SSR; nomina componenti consiglio di amministrazione società in house</i>) 7.5. Provvedimenti di nomina/designazione presso soggetti esterni al sistema regionale (es.: <i>nomine/designazioni in Fondazioni bancarie, associazioni</i>)
8. Affari legali e contenzioso	Aree di rischio generali – Aggiornamento 2015 al PNA (Parte generale Par. 6.3 lettera b)	8.1. Contenzioso stragiudiziale (es.: procedure di mediazione e conciliazione) 8.2. Contenzioso giudiziario

**Are di rischio specifiche**

Denominazione	Riferimenti	Sotto-aree
9. Governo del territorio	Are di rischio specifiche – Parte Speciale VI – Governo del territorio del PNA 2016	9.1. Pianificazione e programmazione
10. Regolazione in ambito sanitario e sociale	Are di rischio specifiche – PNA 2015 e Parte Speciale VII - Sanità del PNA 2016	10.1. Pianificazione e programmazione
11. Le procedure di gestione dei Fondi strutturali e dei Fondi nazionali per le politiche di coesione	Are di rischio specifiche – Parte Speciale II del PNA 2018	11.1. Provvedimenti di programmazione (<i>bandi, regolamenti</i>) 11.2. Procedure di erogazione 11.3. Procedure di controllo
12. Gestione dei rifiuti	Are di rischio specifiche – Parte Speciale III del PNA 2018	12.1. Pianificazione e programmazione
13. “Rapporti con gli enti e organismi del Gruppo Basilicata		13.1 Trasferimenti finanziari 13.2. Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica 13.3 Nomine

Il prodotto di questa prima fase è l’Elenco dei processi amministrativi, suddivisi per Are di rischio e per sotto-aree, che deve essere documentato nella sezione “Rischi corruttivi e trasparenza” del PIAO.

La rappresentazione tabellare dell’elenco dei processi contiene i seguenti elementi:

Area di rischio	Sotto-area di rischio	Processo	Fasi/Attività	Struttura organizzativa responsabile
		Processo A		
		Processo B		

Descrizione

La seconda fase della mappatura consiste nella descrizione delle modalità di svolgimento del processo a partire dai seguenti elementi di base:

- breve descrizione del processo (che cos’è e che finalità ha);
- momenti di sviluppo delle attività – le “fasi”;
- responsabilità complessiva del processo (struttura e soggetto).

Rappresentazione

L’ultima fase della mappatura dei processi consiste nella rappresentazione degli elementi



descrittivi della fase precedente mediante diagrammi di flusso o sotto forma di rappresentazione tabellare

2. Valutazione del rischio

Questa fase del macro-processo di “gestione del rischio” si compone delle seguenti tre sotto-fasi:

2.1 identificazione del rischio

2.2. analisi del rischio

2.3. ponderazione del rischio

2.1 Identificazione del rischio

La prima sottofase consiste nell’individuare e descrivere gli eventi rischiosi di ogni singola fase del processo. Per evento rischioso deve intendersi ogni possibile, quindi non necessariamente reale, evento idoneo a sviare l’attività amministrativa dall’interesse pubblico per favorire interessi particolari. Si tratta di comportamenti o fatti che concretizzano il fenomeno corruttivo e che, solo se previamente individuati, potranno essere gestiti mediante una strategia efficace di prevenzione.

Ai fini dell’identificazione dei rischi possono essere utilizzate una pluralità di fonti informative⁷ quali:

- le risultanze dell’analisi del contesto interno ed esterno realizzate nelle fasi precedenti;
- le risultanze dell’analisi della mappatura dei processi;
- l’analisi di eventuali casi giudiziari e di altri episodi di corruzione o cattiva gestione accaduti in passato nell’amministrazione oppure in altre amministrazioni o enti che possono emergere dal confronto con realtà simili;
- incontri (o altre forme di interazione) con i responsabili degli uffici o il personale dell’amministrazione che abbia conoscenza diretta sui processi e quindi delle relative criticità;
- le risultanze dell’attività di monitoraggio svolta della RPCT e delle attività svolte da

⁷ PNA 2019, Allegato 1, cit., p. 25.



- altre strutture di controllo interno (es. internal audit) laddove presenti;
- le segnalazioni ricevute tramite il canale del *whistleblowing* o tramite altra modalità (es. segnalazioni raccolte dal RUP);
- le esemplificazioni eventualmente elaborate dall’Autorità per il comparto di riferimento;
- il registro dei rischi realizzato da altre amministrazioni, simili per tipologia e complessità organizzativa, analizzati nel corso di momenti di confronto e collaborazione.

Il risultato di questa sottofase è l’elaborazione di un Registro dei rischi che, per ogni processo o attività, descrive adeguatamente tutti gli eventi rischiosi relativi ai processi dell’amministrazione. Il registro deve essere documentato nella sezione “Rischi corruttivi e trasparenza” del PIAO.

2.2 Analisi del rischio

In coerenza con il PNA 2019, la fase di analisi del rischio ha il duplice obiettivo di meglio comprendere gli eventi rischiosi attraverso l’identificazione dei fattori abilitanti e di stimare il livello di esposizione al rischio dei processi e delle relative attività.

Analisi dei fattori abilitanti

Per fattori abilitanti devono intendersi i fattori di contesto che favoriscono il verificarsi di comportamenti o fatti corruttivi. La loro analisi consente l’adozione di misure di prevenzione dei rischi più efficaci.

Nella sottostante tabella sono riportati i fattori abilitanti considerati dalla presente metodologia, suddivisi per categorie:

Fattori abilitanti	Categorie
Complessità normativa	Natura e struttura del processo
Assenza o carenza di semplificazione amministrativa	
Assenza o carenza di automatizzazione/tracciabilità	
Appetibilità dei benefici	
Inadeguatezza o assenza di competenza degli addetti	Fattore umano
Monopolio di potere	
Condotte improprie in ragione di interessi personali o professionali (conflitto di interessi e terzietà)	



Fattori abilitanti	Categorie
Assenza o carenza di controlli amministrativi	Relazioni con l'esterno
Assenza o carenza di trasparenza	
Inadeguata diffusione della cultura della legalità	
Sistema di pianificazione o definizione dei tempi di attuazione	
Sistemi di partecipazione	

Stima del livello di esposizione al rischio

Questa fase fa emergere i processi e le attività maggiormente esposti al rischio corruttivo quindi da considerare con particolare attenzione sia in sede di trattamento che di monitoraggio.

Coerentemente alle indicazioni del PNA 2019, per l'analisi del livello di esposizione al rischio, la presente metodologia utilizza un approccio valutativo, individua dei criteri di valutazione ossia degli indicatori di rischio (*key risk indicators*) e, per ciascuno di essi, rileva dei dati e delle informazioni necessari ad esprimere un giudizio motivato (estremi degli atti, numero procedimenti disciplinari/giudiziari, segnalazioni pervenute, rassegne stampa...).

La presente metodologia, inoltre, rispetta un criterio generale di "prudenza" che consiste nell'evitare la sottostima del rischio.

La tabella che segue riporta per ciascun fattore abilitante già menzionato i corrispondenti indicatori di rischio e, per ciascuno di essi, i relativi criteri di valutazione:

Fattore abilitante	Indicatore di rischio	Criteri di valutazione
Complessità normativa	1. Grado di complessità normativa	1. Il quadro normativo complessivo (europeo, statale e regionale) del processo è poco chiaro: Rischio ALTO 2. Il quadro normativo complessivo (europeo, statale e regionale) del processo è chiaro: Rischio MEDIO 3. La fonte normativa del processo è una sola (europea, statale o regionale) ed è chiara: Rischio BASSO
	2. Grado di discrezionalità	1. Il processo è ampiamente discrezionale: Rischio ALTO 2. Il processo è parzialmente discrezionale: Rischio MEDIO 3. Il processo è vincolato:



Fattore abilitante	Indicatore di rischio	Criteri di valutazione
		Rischio BASSO
Assenza o carenza di semplificazione amministrativa	3. Grado di semplificazione amministrativa	1. Il processo è eccessivamente complesso e oneroso: Rischio ALTO 2. Il processo è complesso ma non eccessivamente oneroso: Rischio MEDIO 3. Il processo non è complesso oppure, se complesso, è automatizzato e senza eccessivi oneri burocratici: Rischio BASSO
Assenza o carenza di automatizzazione/tracciabilità	4. Grado di automatizzazione	1. Il processo non presenta alcuna tracciabilità: Rischio ALTO 2. Il processo è parzialmente automatizzato: Rischio MEDIO 3. Il processo è interamente automatizzato: Rischio BASSO
Appetibilità dei benefici	5. Tipologia di utenza/beneficiari	1. Il processo ha come destinatari/beneficiari soggetti privati, compresi dirigenti o funzionari regionali quando operano per interessi personali o privati: Rischio ALTO 2. Il processo ha come destinatari/beneficiari dei soggetti pubblici*, diversi da quelli di cui al punto 3:
		Rischio MEDIO 3. Il processo ha come destinatari uffici interni, a cui sono equiparati i soggetti del network "Rete interistituzionale per l'integrità e la trasparenza"**, oppure dirigenti o funzionari regionali nell'esercizio delle loro funzioni pubbliche: Rischio BASSO *Ai soggetti pubblici sono equiparati i soggetti di diritto privato in controllo pubblico o partecipati a maggioranza da enti pubblici per fini istituzionali. ** Fanno parte del network gli Enti di cui alla D.G.R. n. 855/2022.
	6. Ammontare del beneficio economico e non	1. Il vantaggio economico o di altra natura determinato dal processo è consistente: Rischio ALTO 2. Il vantaggio economico o di altra natura determinato dal processo è modesto: Rischio MEDIO 3. Il vantaggio economico o di altra natura determinato dal processo è scarso o irrilevante: Rischio BASSO
Condotte improprie in ragione di interessi personali o professionali (conflitto di interessi e terzietà)	7. Casi di condotte improprie negli ultimi 5 anni	1. Si è verificato almeno un caso di condotta impropria nel processo in esame: Rischio ALTO 2. Si è verificato almeno un caso di condotta impropria in un processo della medesima



Fattore abilitante	Indicatore di rischio	Criteri di valutazione
		<p>struttura: Rischio MEDIO 3. Non si è verificato alcun caso di condotta impropria nella medesima struttura: Rischio BASSO</p>
Assenza o carenza	8. Livello dei controlli amministrativi, interni o esterni	<p>1. Il processo è privo di controlli amministrativi esterni alla struttura che lo gestisce: Rischio ALTO 2. Il processo ha controlli amministrativi solo periodici da parte di altra struttura regionale o di altro ente: Rischio MEDIO</p>
		<p>3. Il processo è sottoposto a controllo da parte di altra struttura regionale o di altro ente: Rischio BASSO</p>
Assenza o carenza di trasparenza	9. Grado di trasparenza	<p>1. La disciplina normativa del processo non prevede alcuna forma di pubblicazione: Rischio ALTO 2. La disciplina normativa del processo prevede forme di pubblicazione ai sensi del D.lgs. n. 33/2013 o di altra norma: Rischio MEDIO 3. La disciplina normativa del processo prevede forme di pubblicazione sia ai sensi del D.lgs. n. 33/2013 che di altra norma: Rischio BASSO <i>Nei casi residuali in cui i criteri di cui sopra non siano compatibili con le caratteristiche del processo o tutte le pubblicazioni non siano possibili per la presenza di dati personali, si applicano, in alternativa, i seguenti criteri:</i> 1. Il tipo di processo non consente il ricorso all'accesso civico generalizzato e neppure all'accesso documentale: Rischio ALTO 2. Il processo consente il ricorso all'accesso civico generalizzato o all'accesso documentale con anonimizzazione dei dati personali Rischio MEDIO 3. Il processo è interamente automatizzato e consente agevolmente l'applicazione dell'accesso civico generalizzato o dell'accesso documentale, seppure con anonimizzazione dei dati personali: Rischio BASSO</p>
Inadeguata diffusione della cultura della legalità	10. Manifestazione, negli ultimi 5 anni, di eventi corruttivi quali: a) sanzioni disciplinari per reati contro la P.A. o altri dove la P.A. è parte offesa, come truffa e simili; b) condanne, anche non passate in giudicato, per reati contro la P.A. o altri dove la P.A. è parte offesa, come truffa e simili;	<p>1. Si è verificato almeno uno degli eventi corruttivi nel processo in esame: Rischio ALTO 2. Si è verificato almeno uno degli eventi corruttivi in un processo della medesima struttura: Rischio MEDIO</p>



Fattore abilitante	Indicatore di rischio	Criteri di valutazione
	c) condanne, anche non passate in giudicato, della Corte dei conti per	
	responsabilità amministrativa-contabile; d) segnalazioni di whistleblowers per fenomeni corruttivi o di cattiva amministrazione (se è stata accertata la fondatezza, anche solo parziale).	3. Non si è verificato alcuno degli eventi corruttivi nella medesima struttura: Rischio BASSO
Monopolio di potere	11. Grado di concentrazione del potere	1. Il processo è gestito da un unico soggetto e non sono coinvolte nell'istruttoria altre strutture o enti: Rischio ALTO 2. Il processo è gestito da pochi soggetti e non sono coinvolte nell'istruttoria altre strutture o enti: Rischio MEDIO 3. Il processo è gestito da più soggetti e altre strutture o altri enti sono coinvolti nell'istruttoria: Rischio BASSO
Inadeguatezza o assenza di competenza degli addetti	12. Livello di formazione, informazione e responsabilizzazione degli addetti	1. Non si sono tenute riunioni di servizio nell'anno precedente e il grado di partecipazione media a corsi di formazione/aggiornamento del personale della struttura è significativamente inferiore (di oltre il 20%) a quello della partecipazione media dei dipendenti regionali a corsi di formazione/aggiornamento: Rischio ALTO 2. È stata tenuta nell'anno precedente almeno una riunione di servizio e il grado di partecipazione media a corsi di formazione/aggiornamento del personale della struttura è in linea (pari o non inferiore del 20%) con quello della partecipazione media dei dipendenti regionali a corsi di formazione/aggiornamento: Rischio MEDIO 3. Sono state tenute nell'anno precedente almeno due riunioni di servizio e il grado di partecipazione media a corsi di formazione/aggiornamento del personale della struttura è in linea (pari o non inferiore del 20%) con quello della partecipazione media dei dipendenti regionali a corsi di formazione/aggiornamento: Rischio BASSO
Sistema di pianificazione o definizione dei tempi di attuazione	13. Grado di certezza dei tempi	1. I tempi non sono definiti Rischio ALTO 2. I tempi sono definiti in linea di massima Rischio MEDIO 3. I tempi sono definiti Rischio BASSO



Fattore abilitante	Indicatore di rischio	Criteri di valutazione
Sistemi di partecipazione	14. Grado di partecipazione	1. Non sono previsti Rischio ALTO 2. Previsti per alcune fasi Rischio MEDIO 3. Sono previsti Rischio BASSO

Per la misurazione del livello di esposizione al rischio si applica la scala di misurazione ordinale Alto, Medio e Basso e la valutazione di ciascun indicatore deve essere giustificata e supportata da dati oggettivi quali evidenze documentali, segnalazioni, dati su procedimenti giudiziari o disciplinari, rassegne stampa, ecc.

Gli indicatori sono suddivisi nei seguenti due gruppi:

gruppo 1: comprende i fattori, organizzativi (indicatore 11) e culturali (indicatori 10 e 12), sui quali il responsabile della struttura competente del processo può incidere anche da solo;

gruppo 2: comprende i fattori, normativi (indicatori 1, 2, 3), organizzativi (indicatori 4, 8 e 9) o di altra natura (indicatori 5, 6 e 7,13, 14) sui quali il responsabile della struttura competente del processo non può incidere o non può incidere da solo.

I dirigenti delle singole strutture interessate dal processo, insieme ai funzionari responsabili di elevata qualificazione e ai Referenti della trasparenza, con il supporto della RPCT e del suo staff, devono compilare la seguente scheda di valutazione del processo:

Processo:			
	Indicatore	Valutazione	Dati oggettivi a supporto della valutazione
GRUPPO 2	1. Grado di complessità normativa		
	2. Grado di discrezionalità		
	3. Grado di semplificazione amministrativa		
	4. Grado di automatizzazione		
	5. Tipologia di utenza/beneficiari		
	6. Ammontare del beneficio economico e non		
	7. Casi di condotte improprie negli ultimi 5 anni		
	8. Livello dei controlli amministrativi		
	9. Grado di trasparenza		
	13. Grado di certezza dei tempi		
	14. Grado di partecipazione		



Processo:			
	Indicatore	Valutazione	Dati oggettivi a supporto della valutazione
GRUPPO 1	10. Manifestazione, negli ultimi 5 anni, di eventi corruttivi quali: a) sanzioni disciplinari per reati contro la P.A. o altri dove la P.A. è parte offesa, come truffa e simili; b) condanne, anche non passate in giudicato, per reati contro la P.A. o altri dove la P.A. è parte offesa, come truffa e simili; c) condanne, anche non passate in giudicato, della Corte dei conti per responsabilità amministrativa-contabile; d) segnalazioni di whistleblowers per fenomeni corruttivi o di cattiva amministrazione (se è stata accertata la fondatezza, anche solo parziale).		
	11. Grado di concentrazione del potere		
	12. Livello di formazione, informazione e Responsabilizzazione degli addetti		

La tabella che segue indica i parametri per la valutazione complessiva del livello di esposizione al rischio del processo che deve evitare la sottostima del rischio (cosiddetto principio di prudenza) e tiene conto della maggiore incidenza degli indicatori del gruppo 1 sulla possibilità che si verifichino eventi corruttivi.

La corretta applicazione della metodologia richiede il rispetto dell'ordine di valutazione espresso in 1°, 2° e 3°: solo se i parametri del 1° non sono soddisfatti si può passare al 2° e solo nel caso in cui neppure i parametri del 2° siano soddisfatti è possibile considerare il 3°.

Ordine di valutazione	Parametri per la valutazione	Giudizio complessivo di esposizione al rischio corruttivo
1°	≥ 1 valutazione "ALTO" indicatori del gruppo 1 oppure	ALTO
	≥ 3 valutazioni "ALTO" indicatori del gruppo 2	
2°	≥ 1 valutazione "MEDIO" indicatori del gruppo 1 oppure	MEDIO
	1 o 2 valutazioni "ALTO" indicatori del gruppo 2	
3°	3 valutazioni "BASSO" indicatori del gruppo 1 +	BASSO
	0 valutazioni "ALTO" indicatori del gruppo 2	



2.3 Ponderazione del rischio

La ponderazione del rischio mira ad individuare le azioni da intraprendere per ridurre l'esposizione al rischio e le relative priorità di trattamento.

Prima di intraprendere nuove azioni, occorre anzitutto considerare l'efficacia delle misure già adottate e valutare un'eventuale possibilità di miglioramento delle stesse. Nel caso si decida di non sottoporre ad ulteriore trattamento il rischio, è comunque possibile confermare le misure già esistenti. L'attuazione delle misure di prevenzione dovrà rispettare il principio di sostenibilità economica ed organizzativa.

Rispetto alle priorità di trattamento, si deve tener conto del livello di esposizione al rischio: le attività maggiormente esposte al rischio corruttivo hanno la precedenza su quelle con un livello d'esposizione minore secondo un ordine via via decrescente.

3. Trattamento del rischio

Questa fase mira all'individuazione e alla programmazione delle misure con la previsione di scadenze ragionevoli per la loro attuazione.

3.1 Individuazione delle misure

Questa fase individua le misure più efficaci per la prevenzione dei rischi individuati. Le misure di prevenzione si distinguono in:

- a) **obbligatorie**: previste come tali dal legislatore;
- b) **generali**: quelle, obbligatorie e non, che incidono trasversalmente sull'intera amministrazione ed incidono sul sistema complessivo di prevenzione della corruzione;
- c) **specifiche**: quelle che agiscono in maniera puntuale su alcuni rischi specifici individuati in fase di valutazione del rischio.

Le principali tipologie di misure generali e specifiche suggerite dall'ANAC sono⁸:

- controllo
- trasparenza

⁸ PNA 2019, *Allegato 1*, cit., p. 34.



- definizione e promozione dell'etica e standard di comportamento
- regolamentazione
- semplificazione
- formazione
- sensibilizzazione e partecipazione
- rotazione
- segnalazione e protezione
- disciplina del conflitto di interessi
- regolazione dei rapporti con i rappresentanti di interessi particolari (lobbies)

Ciascuna di queste misure deve possedere i seguenti requisiti⁹:

- presenza ed adeguatezza di misure e/o controlli già adottati;
- capacità di neutralizzare i fattori abilitanti il rischio;
- sostenibilità economica ed organizzativa;
- adattamento alle caratteristiche specifiche dell'ente.

In questa fase, in un'ottica di integrazione, al fine di programmare misure di prevenzione della corruzione ritenute più efficaci al raggiungimento degli obiettivi operativi di performance, quindi più funzionali alle strategie di protezione e creazione del Valore Pubblico, i processi possono essere associati a tali obiettivi.

Giova precisare che un aspetto determinante ai fini della individuazione e attuazione di nuove azioni è quello relativo al cosiddetto "rischio residuo", intendendosi come tale quel rischio che permane dopo la corretta attuazione delle misure programmate. Secondo le indicazioni fornite dall'ANAC nell'allegato 1 al PNA 2019, nell'analizzare il rischio residuo si considera inizialmente la possibilità che il fatto corruttivo venga commesso in assenza di misure di prevenzione; successivamente si analizzano le misure generali e specifiche che sono state già adottate dall'amministrazione valutandone l'idoneità e l'effettiva applicazione. Nella valutazione del rischio, quindi, è necessario tener conto delle misure già implementate per poi concentrarsi sul rischio residuo.

In ogni caso, è necessario tener presente che il rischio residuo non può mai essere del tutto azzerato in quanto, anche in presenza di misure di prevenzione, la possibilità che si verifichino

⁹ PNA 2019, *Allegato 1*, cit., p. 34



fenomeni corruttivi attraverso accordi collusivi tra due o più soggetti che aggirino le misure stesse può sempre manifestarsi. Pertanto, l'attuazione delle azioni di prevenzione deve avere come obiettivo la riduzione del rischio residuo ad un livello quanto più prossimo allo zero.

3.2 Programmazione delle misure

L'attività di programmazione è svolta con il coordinamento e l'indirizzo operativo del RPCT e dello staff, favorendo il più ampio coinvolgimento e la partecipazione da parte di tutti gli attori coinvolti dell'attuazione del sistema di gestione del rischio, al fine di individuare le misure più appropriate.

Ai fini dell'attuazione delle misure, per ciascuna di esse, occorre individuare i seguenti elementi:

- a) i tempi di realizzazione;
- b) il dirigente responsabile dell'attuazione;
- c) gli indicatori di monitoraggio e il risultato atteso (target).

Le misure programmate in questa fase sono riportate nel registro dei rischi.

Monitoraggio sull'attuazione delle misure

L'azione di monitoraggio delle misure di prevenzione della corruzione e trasparenza programmate, generali e specifiche, è condotta dalla RPCT e dal suo staff.

I responsabili degli Uffici forniscono tutte le informazioni utili e necessarie a monitorare l'andamento delle misure e l'effettivo stato di implementazione delle stesse, utilizzando il format predefinito dalla struttura di supporto della RPCT.

Il sistema di monitoraggio è articolato su due livelli:

- il primo livello attiene ai responsabili delle misure e si basa sulle autovalutazioni espresse circa lo stato di attuazione delle stesse;
- il secondo livello attiene alla RPCT attraverso il proprio staff e si concretizza in una forma di audit interno, svolto attraverso verifiche sulle misure di prevenzione previste.

In particolare, la RPCT può verificare la veridicità delle informazioni rese in autovalutazione attraverso il controllo degli indicatori previsti per l'attuazione delle misure all'interno del Piano e attraverso la richiesta di documenti, informazioni e/o qualsiasi "prova" dell'effettiva azione



svolta. Tali momenti di confronto sono utili anche ai fini della migliore comprensione dello stato di attuazione delle misure e di eventuali criticità riscontrate in un'ottica di dialogo e miglioramento continuo.

Il monitoraggio di secondo livello viene effettuato attraverso campionamento delle misure da sottoporre a verifica.

I criteri guida per il campionamento individuato sulla base delle indicazioni del P.N.A. 2019 sono:

- le misure di prevenzione dei processi risultati a più elevata esposizione al rischio;
- le misure di quei processi su cui si sono ricevute segnalazioni pervenute tramite canale *whistleblowing* o tramite altri canali;
- le misure di quei processi le cui strutture non hanno fatto pervenire l'autovalutazione.

I risultati del monitoraggio circa lo stato di attuazione/realizzazione delle misure di prevenzione saranno tenuti in considerazione per l'aggiornamento della sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO e delle risultanze del monitoraggio si darà conto, altresì, all'interno della Relazione annuale della RPCT.

Il riesame periodico è coordinato dalla RPCT ma deve necessariamente interessare tutti i soggetti coinvolti nella programmazione e nell'attuazione delle misure affinché vengano riesaminati i principali passaggi e risultati al fine di potenziare gli strumenti in atto ed eventualmente promuoverne di nuovi. Così come per l'attività di monitoraggio, si tiene conto delle prescrizioni dell'art. 1, c. 14, della L. n. 190/2012 (scadenza del 15 dicembre per la presentazione della relazione della RPCT).

Per il monitoraggio di primo livello, i Responsabili delle Strutture con i responsabili di Elevata Qualificazione (EQ) e i referenti della trasparenza, devono compilare e trasmettere alla RPCT annualmente, nei termini programmati nel PIAO, l'apposito report.

Consultazione e comunicazione

La fase di "consultazione e comunicazione" consiste nelle attività di coinvolgimento dei soggetti interni (personale, organo politico, ecc.) ed esterni (cittadini, associazioni, altre istituzioni, ecc.) ai fini del reperimento delle informazioni necessarie alla migliore



personalizzazione della strategia di prevenzione della corruzione dell'amministrazione, nonché in attività di comunicazione (interna ed esterna) delle azioni intraprese e da intraprendere, dei compiti e delle responsabilità di ciascuno e dei risultati attesi.

Sono esperite consultazioni obbligatorie prima della adozione del Piano, mediante pubblicazione di appositi avvisi sul portale istituzionale e ulteriori consultazioni facoltative e a cura del RPCT nel corso del processo di gestione del rischio corruzione, per acquisire proposte, osservazioni e contributi in merito, attraverso incontri con gli stakeholder e/o pubblicazione dei documenti in consultazione.



Appendice –

Scheda di mappatura dei processi

Regione Basilicata Mappatura dei processi														
Direzione / Ufficio														
Area di rischio	Sotto-area	Processo	Fasi	Evento rischioso	Fattore abilitante dell'evento rischioso	Criteri di valutazione per singoli indicatori di rischio del rischio	Valutazione complessiva del rischio	Trattamento del rischio					Struttura organizzativa	Soggetto responsabile
								Obiettivo operativo di performance associato al processo	Misure	Termine stimato di attuazione	Indicatori di monitoraggio	Target		



SEZIONE III: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

Riguardo l'assetto organizzativo della Giunta regionale della Basilicata si rappresenta che con Deliberazione di Giunta regionale del 20 giugno 2025 n. 315, come integrata dalla Deliberazione di Giunta regionale del 9 luglio 2025 n. 339, è stata avviata la riorganizzazione delle strutture amministrative della Giunta regionale ai sensi dell'Art. 5 comma 2 del Regolamento regionale n. 1 del 10/02/2021.

Non essendo ancora conclusa la predetta riorganizzazione, si ritiene opportuno riportare l'illustrazione delle strutture organizzative come formalmente approvate in maniera definitiva, mediante organigramma, in occasione della presentazione del prossimo PIAO.

3.2 Organizzazione del lavoro agile

3.2.1 Definizione e principi generali

Il lavoro agile di cui alla legge n. 81/2017 è una delle possibili modalità di lavoro che si genera se vi sono le condizioni (processi e attività) e in presenza dei necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare con tale modalità. Il suo scopo è migliorare i servizi pubblici e l'innovazione organizzativa garantendo, al contempo, l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro.

Il lavoro agile (o smart working) è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro. La prestazione lavorativa viene eseguita in parte all'interno dei locali dell'amministrazione e in parte all'esterno di questi, senza una postazione fissa e predefinita, entro i limiti di durata massima dell'orario giornaliero e/o settimanale. Ove necessario per la tipologia di attività svolta dai lavoratori e/o per assicurare la protezione dei dati trattati, il lavoratore concorda con l'amministrazione i luoghi ove è possibile svolgere l'attività. In ogni caso nella scelta dei luoghi di svolgimento della prestazione lavorativa a distanza il dirigente è tenuto ad accertare la sussistenza delle condizioni minime di tutela della salute e sicurezza del lavoratore nonché la piena operatività della dotazione informatica e ad adottare tutte le precauzioni e le misure necessarie e idonee a garantire la più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni in possesso dell'Ente che vengono trattate dal lavoratore stesso. A tal fine l'amministrazione consegna al lavoratore una specifica informativa in materia.



Il nuovo C.C.N.L. – Comparto Funzioni Locali del 16.11.2022 ha introdotto l'istituto del Lavoro a distanza, nella duplice forma di Lavoro agile e lavoro da remoto, ai sensi degli artt. 63-70.

In particolare, l'art. 63, comma 1, del richiamato C.C.N.L. stabilisce che: "Il lavoro agile di cui alla L. 81/2017 è una delle possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa per processi e attività di lavoro, per i quali sussistono i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare con tale modalità. I criteri generali per l'individuazione dei predetti processi e attività di lavoro sono stabiliti dalle amministrazioni, previo confronto di cui all'art. 5, comma 3, lett. l) del C.C.N.L.; mentre l'art. 63, comma 2, del richiamato C.C.N.L. stabilisce che: "il lavoro agile è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, disciplinata da ciascun Ente con proprio Regolamento ed accordo tra le parti".

3.2.2 Aspetti applicativi

Dopo il confronto con le OO.SS e le R.S.U., ai sensi dell'art. 5, del citato C.C.N.L. del 16.11.2022, tenutosi in data 28.02.2023, l'Amministrazione regionale, seguendo l'iter legislativo in materia di emanazione regolamentare, ha adottato il Regolamento n. 3 del 26 maggio 2023, dal titolo "Regolamento sul lavoro agile e da remoto", emanato con Decreto del Presidente della Giunta regionale n. 202300105 del 26/05/2023, pubblicato sul BUR n. 29/2023 dell'1/06/2023, per la disciplina di questa nuova modalità lavorativa, secondo i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare in tale contesto.

Il Regolamento sul lavoro agile e da remoto disciplina diritti ed obblighi del lavoratore, con particolare riguardo all'organizzazione del lavoro (orari, pause, reperibilità, monitoraggio dell'attività), alle modalità attuative e all'individuazione dei processi, dei criteri di priorità per l'accesso a tale nuova modalità lavorativa.

L'attivazione del lavoro agile e da remoto è subordinata alla sottoscrizione di un accordo individuale fra il dirigente e il dipendente di assegnazione, nel quale vengono definiti:

1. le attività da svolgere;
2. le strumentazioni tecnologiche da utilizzare;
3. il numero di giornate da svolgere in modalità agile;
4. i luoghi in cui svolgere l'attività lavorativa;
5. le fasce di contattabilità e il diritto alla disconnessione;
6. le modalità di monitoraggio dell'attività svolta;



7. la durata dell'accordo e il recesso.

Allo stato rimane confermato quanto stabilito nel Regolamento n. 3 del 26.05.2023 sul lavoro agile e da remoto, il quale non ha avuto aggiornamenti in relazione a normativa sopravvenuta o a specifiche esigenze, così come indicato nell'art. 15 delle disposizioni transitorie e finali del medesimo Regolamento.

A tale proposito si richiama l'attenzione al rispetto di alcune specifiche prescrizioni indicate nel Regolamento ed in particolare sull'obbligo della percentuale, nella misura massima del 40%, dei dipendenti in servizio che possono fruire del lavoro agile; nonché sulla necessità di avvalersi di strumenti informatici messi esclusivamente a disposizione dall'Amministrazione, in modo da garantire la più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni trattati dal lavoratore in modalità agile.

In caso di superamento della percentuale richiamata ovvero in mancanza di disponibilità degli strumenti informatici da fornire ai dipendenti, è opportuno che, alla scadenza del termine previsto negli accordi individuali integrativi in essere, si provveda al rinnovo degli accordi secondo i principi della rotazione e dell'alternanza, in modo tale che possano usufruire del lavoro agile anche quei dipendenti che non ne hanno mai usufruito.

Si evidenzia che per gli anni 2024 e 2025, a livello globale dell'Ente regionale, non è mai stata superata la percentuale del 40% dei dipendenti che hanno fruito del lavoro agile; anzi i dati in possesso dimostrano che si è molto al di sotto di tale percentuale in quanto per l'anno 2024 è attestata al 25 % circa e per l'anno 2025 al 27% circa.

A distanza di oltre due anni dall'entrata in vigore del Regolamento regionale sul lavoro agile e da remoto, è opportuno attivare un confronto tra le parti interessate per approvare un nuovo Regolamento in materia che riveda alcune indicazioni operative del Regolamento n. 3/2023, al fine di garantire ai dipendenti regionali una uniforme applicazione delle modalità di accesso al lavoro agile, della durata degli accordi individuali e delle giornate da svolgere in modalità agile. Tale revisione si rende necessaria in quanto espressamente prevista dall'art. 15 delle disposizioni transitorie e finali del Regolamento richiamato.

3.3 Programmazione del fabbisogno di personale per le annualità 2026-2028

3.3.1 Quadro normativo

La Programmazione Triennale del Fabbisogno di Personale per il triennio 2026-2028 della



Regione Basilicata tiene conto del seguente contesto normativo.

- ❖ Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 “Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”, in particolare:
 - gli art. 6 e 6-ter in materia di pianificazione dei fabbisogni di personale e adozione del relativo piano triennale;
 - l'art. 33 che impone alle Pubbliche Amministrazioni, in caso di situazioni di soprannumero o di eccedenze di personale, di attivare le procedure di mobilità e collocamento in disponibilità dei dipendenti.
- ❖ D.L. 9 giugno 2021, n. 80 “Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia” convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2021, n. 113, modificato con Legge 24 febbraio 2023, n. 14, di "Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 29 dicembre 2022, n. 198, recante disposizioni urgenti in materia di termini legislativi.
- ❖ In particolare, le previsioni di cui all'Art. 6 Piano integrato di attività e organizzazione, comma 7 <<In caso di mancata adozione del Piano trovano applicazione le sanzioni di cui all'articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, ferme restando quelle previste dall'articolo 19, comma 5, lettera b), del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114. In caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione del bilancio, gli enti locali, nelle more dell'approvazione del Piano, possono aggiornare la sottosezione relativa alla programmazione del fabbisogno di personale al solo fine di procedere, compatibilmente con gli stanziamenti di bilancio e nel rispetto delle regole per l'assunzione degli impegni di spesa durante l'esercizio provvisorio, alle assunzioni di personale con contratto di lavoro a tempo determinato ai sensi dell'articolo 9, comma 1-quinquies, ultimo periodo, del decreto-legge 24 giugno 2016, n. 113, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2016, n. 160.>>
- ❖ DM 30 giugno 2022, n. 132, ed in particolare gli artt. 7 e 8 dove è stabilito che il PIAO è adottato ed aggiornato annualmente entro il 31 gennaio e che, in caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, detto termine è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci.



- ❖ L.R. 28 aprile 2025, n. 21, recante “Legge di stabilità regionale 2025”;
- ❖ L.R. 28 aprile 2025, n. 22, recante “Bilancio di previsione finanziario per il triennio 2025-2027”;
- ❖ L.R. 30 dicembre 2025, n. 57, recante “Collegato alla legge di stabilità regionale 2025”;
- ❖ L.R. 23 dicembre 2025, n. 53, avente ad oggetto “Autorizzazione all’esercizio provvisorio del Bilancio della Regione Basilicata e dei suoi organismi ed enti strumentali per l’esercizio finanziario 2026”;
- ❖ D. Lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009 e s.m.i., ad oggetto “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”.
- ❖ Legge 27 dicembre 2006, n. 296 “Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 2007)”, in particolare, relativamente alla disciplina in materia di spesa di personale, l’art. 1:
 - comma 557, che prevede l’obbligo di assicurare la riduzione della spesa del personale, anche attraverso il contenimento della dinamica occupazionale, al fine del concorso delle autonomie regionali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica;
 - comma 557-bis, che stabilisce che, ai fini dell’applicazione del comma 557, costituiscono spese di personale anche quelle sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all’art. 110 del d.l. n. 267/2000, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all’ente;
 - comma 557-ter, relativo al divieto di procedere ad assunzioni di personale, a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale, in caso di mancato rispetto del patto di stabilità, per la mancata riduzione della spesa del personale di cui al punto precedente;
 - comma 557-quater, che dispone che ai fini dell’applicazione del comma 557, a decorrere dall’anno 2014 gli enti assicurano, nell’ambito della programmazione triennale dei fabbisogni del personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione;



- ❖ Decreto legge 24 giugno 2014, n. 90 “Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari”, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, in particolare l'art. 3, comma 5: “Negli anni 2014 e 2015 le regioni e gli enti locali sottoposti di personale al patto di stabilità interno procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 16, comma 9, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135. La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura dell'80 per cento negli anni 2016 e 2017 e del 100 per cento a decorrere dall'anno 2018. Restano ferme le disposizioni previste dall'articolo 1, commi 557, 557-bis e 557-ter, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. A decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente. L'articolo 76, comma 7, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133 è abrogato. (...)”.
- ❖ Decreto legge 24 giugno 2016, n. 113 “Misure finanziarie urgenti per gli enti territoriali e il territorio” e, in particolare, l'art. 9, comma 1-quinquies, il quale dispone, in caso di mancato rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei Rendiconti e del bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 13 della legge 31 dicembre 2009, n. 196, il divieto di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto, fino a quando non abbiano adempiuto.
- ❖ Decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione dell'8.5.2018 con il quale sono state dettate, ai sensi dell'art.6-ter comma 1 del D.Lgs 165/2001 come inserito dall'art. 4 comma 3 del sopracitato D.Lgs. 75/2017, le “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”.



- ❖ Decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34 “Misure urgenti di crescita economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi”, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58 ed in particolare l’art. 33, comma 1, “a decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche al fine di consentire l'accelerazione degli investimenti pubblici, con particolare riferimento a quelli in materia di mitigazione del rischio idrogeologico, ambientale, manutenzione di scuole e strade, opere infrastrutturali, edilizia sanitaria e agli altri programmi previsti dalla legge 30 dicembre 2018, n. 145 le regioni a statuto ordinario possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, anche differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre Rendiconti approvati, considerate al netto di quelle la cui destinazione è vincolata, ivi incluse, per le finalità di cui al presente comma, quelle relative al servizio sanitario nazionale ed al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, previa intesa in Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per le regioni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni”.
- ❖ DM del 3 settembre 2019 “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato delle Regioni”; recante le misure attuative delle disposizioni di cui al succitato articolo 33, comma 1, del D.L. 34/2019 per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato, che si applica alle regioni a statuto ordinario a decorrere dal 1° gennaio 2020, il quale individua il valore soglia del rapporto della spesa del personale rispetto alle entrate correnti come definite dall’art. 2, comma 1, lett. b) dello stesso decreto, per fasce demografiche, e fissa le percentuali massime di incremento in fase di prima applicazione per l’arco temporale 2020-2024 che



prevede:

- “le regioni che si collocano al di sotto del valore soglia possono incrementare la spesa del personale registrata nell’ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato sino ad una spesa del personale complessiva rapportata alle entrate correnti inferiore al valore soglia”;
 - “le regioni in cui il rapporto tra la spesa di personale e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre Rendiconti approvati, risulta superiore al valore soglia sopramenzionato adottano un percorso di riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell’anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento”.
- ❖ Decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione del 14.09.2022 n. 44, definisce, ai sensi dell’articolo 6-ter, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le linee di indirizzo volte ad orientare le pubbliche amministrazioni nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti e alla definizione dei nuovi profili professionali individuati dalla contrattazione collettiva, con particolare riguardo all’insieme di conoscenze, competenze, capacità del personale da assumere anche per sostenere la transizione digitale ed ecologica della pubblica amministrazione.
- ❖ Decreto Legge del 22 aprile 2023, n. 44 “Disposizioni urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle amministrazioni pubbliche, convertito con modificazioni dalla L. 21 giugno 2023, n. 74, in particolare l’art. 3 ter che demanda al Decreto Interministeriale (Ministero per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministero dell’Università e della Ricerca) del 21 dicembre 2023 avente ad oggetto “Determinazione dei criteri e delle procedure per il reclutamento, con contratto a tempo determinato di apprendistato, di giovani laureati individuati su base territoriale mediante avvisi pubblicati sul portale InPA”.
- ❖ Decreto-legge 14 marzo 2025 n. 25, coordinato con la legge di conversione 9 maggio 2025, n. 69 (GU n. 109 del 13-5-2025 - Suppl. Ordinario n. 16), recante: «Disposizioni urgenti in materia di reclutamento e funzionalità delle pubbliche amministrazioni», ed in particolare gli artt. 1, 2, 3, 3bis, 4, afferenti alle disposizioni per la predisposizione dell’aggiornamento del Piano triennale dei fabbisogni del personale.



- ❖ Legge 12 marzo 1999, n. 68 “Norme per il diritto al lavoro dei disabili”, in particolare, gli artt. 1 e 18.
- ❖ Decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101, “Disposizioni urgenti per il perseguimento di obiettivi di razionalizzazione nelle pubbliche amministrazioni” convertito, con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125 e, in particolare, l’art. 7, comma 6, relativo all’obbligo di assunzione, anche in soprannumero, delle categorie protette, nel limite della quota d’obbligo, anche in deroga ai divieti di nuove assunzioni previsti dalla legislazione vigente.
- ❖ Direttiva n. 1/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, per le categorie protette.
- ❖ Legge 30 dicembre 2024, n. 207 “Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2025 e bilancio pluriennale per il triennio 2025-2027”, in particolare l’Art. 1 comma 165: <<Le pubbliche amministrazioni di cui di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, anche per lo svolgimento di attività di tutoraggio e di affiancamento ai neoassunti e per esigenze funzionali non diversamente assolvibili, possono trattenere in servizio, previa disponibilità dell'interessato, nel limite del 10 per cento delle facoltà assunzionali autorizzate a legislazione vigente, il personale dipendente di cui ritengono necessario continuare ad avvalersi, ivi compreso quello di cui all'articolo 3 del predetto decreto legislativo n. 165 del 2001, con esclusione del personale delle magistrature, degli avvocati e procuratori dello Stato e del personale delle Forze armate, delle Forze di polizia e del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, ai fini della salvaguardia della specificità della funzione ai sensi dell'articolo 19 della legge 4 novembre 2010, n. 183. Il personale, individuato dalle amministrazioni interessate esclusivamente sulla base delle esigenze organizzative di cui al primo periodo e del merito, non può permanere in servizio oltre il compimento del settantesimo anno di età.>>
- ❖ Circolare del 7 aprile 2025 n. 8 del Ministero dell’Economia e delle Finanze che detta indicazioni operative con particolare riferimento all’istituto del trattenimento in servizio.
- ❖ CCNL relativo al personale del Comparto Funzioni locali, triennio 2019-2021, sottoscritto in data 16 novembre 2022.
- ❖ CCNL relativo al personale dell’Area Dirigenziale delle Funzioni locali, triennio 2019-2021, sottoscritto il 16.7.2024.



- ❖ Legge regionale 21 maggio 2025 n. 23, art. 5 “Mobilità e stabilizzazione del personale regionale”.
- ❖ Deliberazione di Giunta regionale del 6.11.2025 n. 678 con la quale è stato approvato l’aggiornamento del PIAO 2025-2027.
- ❖ Legge Regionale 30 dicembre 2025, n. 57 - Collegato alla legge di stabilità regionale 2025, art. 29 “Proroga delle graduatorie dei concorsi pubblici per le assunzioni a tempo indeterminato della Regione e di Enti e Aziende del Servizio sanitario regionale”.

3.3.2 Consistenza del personale in servizio presso la Regione Basilicata al 31.12.2025

La Regione Basilicata, ai sensi dell’art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001 come modificato dal D.Lgs. n. 75/2017 individua la consistenza della dotazione organica al 31.12.2025 ai fini della proposta di fabbisogni per il triennio 2026- 2028.

Al 31.12.2025 le unità di personale di ruolo in servizio presso la Regione Basilicata (Giunta e Consiglio appartenenti al ruolo unico, ai sensi della DGR n. 106 del 3/02/2015), sono nel complesso 987, distinte per comparto e area di appartenenza nella seguente tabella. Tabella A - Consistenza numerica del personale in servizio al 31.12.2025.

Nell’annualità 2025, in attuazione alla programmazione del PIAO 2025-2027 e precedenti, si è proceduto alle assunzioni di complessive 104 unità di personale di cui: 12 Dirigenti, 41 dell’Area Funzionari, 51 dell’Area Istruttori, tramite utilizzo e scorrimento delle graduatorie dei concorsi per l’assunzione di personale a tempo pieno e indeterminato, in attuazione della procedura di inquadramento diretto del personale comandato presso la Regione (art. 3 comma 2 del D.L. n. 25/2025) e in attuazione della selezione di cui al Programma nazionale di assistenza tecnica Capacità per la Coesione 2021-2027 (CapCoe).

In aggiunta, nel mese di ottobre 2025 si è conclusa la procedura concorsuale per la Progressione tra le Aree “in deroga” art. 13 CCNL 2019-2021, prevista per l’annualità 2024 dal PTFP 2024-2026, che ha comportato il passaggio tra Aree del personale in servizio per complessive 102 unità di cui 65 dell’Area Funzionari, 31 dell’Area Istruttori e 6 dell’Area Operatori esperti.



Tabella A - Consistenza numerica del personale della Regione Basilicata (31.12.2025)

<i>Classificazione</i>	N. unità di personale in servizio (compreso t.d.)	<i>di cui personale comandato in Reg. Bas. (-)</i>	Personale in comando o distacco o assegnazione temporanea c/o altri enti o in aspettativa (+)	N. totale unità di personale che occupa posto
DIRETTORI GENERALI	9	0	0	9
DIRIGENTI	34	1	3	36
AREA FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	636	9	14	641
AREA ISTRUTTORI	238	3	3	238
AREA OPERATORI ESPERTI	68	3	0	65
AREA OPERATORI	2	0	0	2
Totale unità	987	16	20	991

(elaborazione dati Ufficio Risorse Umane e Organizzazione)

3.3.3 Ricognizione del personale in soprannumero e in eccedenza ai sensi dell'art. 33 del D.lgs. n. 165/2001 e stima del fabbisogno di personale in relazione alle esigenze funzionali.

3.3.3.1 Ricognizione del personale in soprannumero

L'art. 33 del D.lgs. n. 165/2001 prevede per tutte le Pubbliche Amministrazioni l'obbligo di effettuare la ricognizione del personale in soprannumero e del personale in eccedenza da valutarsi alla luce di esigenze funzionali e connesse alla situazione finanziaria.

Con Deliberazione del 10 ottobre 2024 n. 578 è stato approvato il Regolamento regionale con le modifiche agli art. 3, 4, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 17, 29, 21, 22, 23, 24, 24bis, 24ter e 26, del Regolamento n. 1/2021 "Ordinamento amministrativo della Giunta regionale della Basilicata".

Nelle more dei successivi provvedimenti attuativi di organizzazione delle strutture regionali, è stata effettuata la ricognizione del personale nel 2025 presso le Direzioni Generali della Giunta e del Consiglio regionale, relativamente alla verifica di condizioni di soprannumero o di eccedenza del personale, di cui all'art. 33 del D.lgs. n. 165/2001.



Dai riscontri pervenuti è stata confermata l'insussistenza di sovrannumero o di eccedenza del personale, di cui all'art. 33 del D.lgs. n. 165/2001.

L'art. 16, comma 1, lettera a-bis del D.lgs 165/2001 dispone che i dirigenti di uffici dirigenziali generali, comunque denominati, "propongono le risorse e i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti dell'ufficio cui sono preposti anche ai fini dell'elaborazione del documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale di cui all'art. 6, comma 4".

3.3.3.2 Ricognizione di ulteriori fabbisogni di personale

Non essendo ancora conclusa la fase di attuazione delle azioni previste dal PTFP 2025-2027, resta valida la ricognizione dei fabbisogni di personale per il Comparto e la Dirigenza già acquisita e riportata nella stessa programmazione 2025-2027 in relazione alle esigenze funzionali espresse. Si provvederà alla ricognizione di ulteriori fabbisogni di personale in fase di aggiornamento della programmazione triennale 2026-2028.

3.3.3.3 Ricognizione di ulteriori fabbisogni di personale Comparto - Profili professionali

Il nuovo CCNL del comparto Funzioni Locali 2019-2021 sottoscritto il 16.11.2022 prevede come necessaria ed urgente la classificazione del personale del Comparto per Profili professionali¹⁰.

Già il Decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione del 14.09.2022 n. 44, aveva definito, ai sensi dell'articolo 6-ter, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le linee di indirizzo volte ad orientare le pubbliche amministrazioni nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti e alla definizione dei nuovi profili professionali individuati dalla contrattazione collettiva, con particolare riguardo all'insieme di conoscenze, competenze, capacità del personale da assumere anche per sostenere la transizione digitale ed ecologica della pubblica amministrazione.

¹⁰ CCNL Funzioni Locali 2019-2021 - Art. 11 descrive il nuovo modello di classificazione persegue la finalità di fornire agli Enti del comparto Funzioni Locali uno strumento innovativo ed efficace di gestione del personale e contestualmente offrire, ai dipendenti, un percorso agevole e incentivante di sviluppo professionale. Il sistema di classificazione del personale, di cui al presente contratto, si pone altresì l'obiettivo di aggiornare le declaratorie delle aree professionali adattandole ai nuovi contesti organizzativi, anche al fine di facilitare il riconoscimento delle competenze delle risorse umane. Art. 12 (Classificazione) prevede al comma 5 << I profili professionali descrivono il contenuto professionale delle attribuzioni proprie dell'area.>> e al comma 6 <<Gli enti, in relazione al proprio modello organizzativo, identificano i profili professionali e li collocano nelle corrispondenti aree nel rispetto delle relative declaratorie, di cui all'Allegato A.>> e di conseguenza al comma 7 <<Al personale inquadrato nelle aree di cui al presente articolo viene attribuito il trattamento economico tabellare previsto nella Tabella D di cui all'art. 76 (Incrementi degli stipendi tabellari)>>.



La Regione Basilicata ha inteso cogliere l'opportunità e la sfida offerta a livello nazionale aderendo al Progetto RiVa - Risorse umane per il Valore pubblico, del Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri e realizzato da FormezPA nell'ambito del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), per introdurre sistemi innovativi di gestione e sviluppo delle risorse umane basati su modelli di competenze.

Il progetto comprende la rilevazione e la classificazione di professioni e competenze, una necessaria rivisitazione della Programmazione del fabbisogno di personale, attività di sviluppo e selezione insieme ad una programmazione integrata di nuove risorse umane da impiegare nell'amministrazione. Tutto ciò con impatto sull'attrattività e la crescita del capitale intellettuale, consentendo migliori performance e benessere organizzativo, ovvero valore pubblico.

Parallelamente, il progetto prevede la costruzione e la sperimentazione di una piattaforma di HRM (Human Resource Management/Gestione Risorse Umane), in grado di supportare la pianificazione strategica delle risorse umane nella PA dialogando con il portale InPA (Il Portale nazionale del reclutamento del Dipartimento della Funzione Pubblica) e con il PIAO.

La Regione Basilicata, da maggio 2025, ha avviato la fase di sperimentazione nell'ambito del Progetto RiVa, per valutare la sua applicazione operativa verificandone l'effettiva integrazione nel ciclo di vita di gestione e sviluppo delle risorse umane (programmazione strategica, rilevazione, fabbisogni, mobilità, progressioni, differenziali stipendiali, valorizzazione). A settembre 2025 è stata completata l'implementazione dei profili professionali del personale regionale, avvalendosi del modello e della piattaforma informatica del progetto RiVa. In parallelo alla fase di accompagnamento sono state realizzate delle sessioni di presentazione dedicate ai Direttori generali e a seguire ai Dirigenti regionali, al fine di condividere obiettivi e risultati del progetto. Sono tuttora in corso le attività di confronto e verifica delle risultanze della classificazione dei Profili professionali con i Dirigenti degli Uffici per una piena condivisione del nuovo Sistema professionale della Regione Basilicata basato sul modello delle competenze CBHRM (*Competency Based Human Resources Management*), preliminarmente alla sua adozione formale.

Ai fini della definizione del fabbisogno di personale, per il PTFP 2026-2028, nelle more della classificazione dei profili professionali secondo quanto sopra descritto, resta ferma la ricognizione del fabbisogno del personale di cui al PIAO 2025-2027.

Il fabbisogno di personale del Comparto proposto dalle Direzioni Generali della Giunta e del



Consiglio regionale sono state complessivamente per 331 unità di cui:

- n. 184 unità di Funzionari,
- n. 130 unità di Istruttori, e
- n. 17 unità di Operatori Esperti;

secondo quanto riportato nel seguente prospetto riepilogativo (Tabella B).

Tabella B - Regione Basilicata - Sintesi delle richieste di fabbisogno di personale presentate dalle Direzioni Generali della Giunta e Consiglio regionale – Comparto¹¹.

NUOVE Direzioni generali (DGR n. 315 del 20/06/2025 e DGR n. 339 del 9/07/2025)	FUNZIONARI - Specialista						ISTRUTTORI - Esperto				OPERATORI ESPERTI - Collaboratore			TOT UNITA' COMPARTO
	Giur./Am m.	Eco/Fi n	Tecnic o	Pianificaz /Program maz/Tecn ologia informatic a	Comunic az/infor maz.	Bibliot ecario	Tecnic o	Inform atico	Contab ile	Servizi amminist rativi	Amminist r.	Tecnic o	Autist a	
PRESIDENZA DELLA GIUNTA E PROGRAMMAZIONE STRATEGICA (compreso la Direzione Risorse Umane e Organizzazione; Uff. Prog. Speciali Val D'Agri-Senise e Uff. Provveditorato)	4	6	1			1	4			12			1	29
AMMINISTRAZIONE DIGITALE (compresa Sicurezza integrata)	7		7					8						22
UFFICIO SPECIALE AVVOCATURA REGIONALE										2				2
UFFICIO SPECIALE AUTORITA' DI AUDIT FONDI STRUTTURALI DELL'UE														0
PROGRAMMAZIONE (compreso Uff. ARAI e funzioni di supporto alla programmazione strategica)	0	11	1	1			1		1	4	1			20
AMBIENTE ENERGIA E TUTELA DEL TERRITORIO (compreso Struttura di missione DGR n. 386 del 23/07/2025)	9		48				30	1		3	2	4		97
INFRASTRUTTURE E MOBILITÀ SOSTENIBILE PER LA SALUTE E LE POLITICHE ALLA PERSONA (compreso Uff. Appalti e Uff. Centrale di committenza e sogg. aggr.)	4	1	11	1			3			3				19
POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI	6	2	20				16			10	4			59
SVILUPPO ECONOMICO IL LAVORO E I SERVIZI ALLA COMUNITA'	7	12	6				19			2	4			50
CONSIGLIO REGIONALE	6	1			1					4			1	13
Tot. Unità per Profilo	50	34	96	2	1	1	77	9	1	43	11	4	2	331
TOTALE unità per AREA				184					130			17		

(fonte: elaborazione dati Ufficio Risorse Umane e Organizzazione)

11

Il prospetto riportato include, per l'Area dei FUNZIONARI, il Profilo professionale di Specialista in "Comunicazione e Informazione", connessa alla richiesta della Direzione del Consiglio regionale, come da CCNL del 21.05.2018, nonché il Profilo professionale di "Bibliotecario", di cui alla richiesta della Direzione della Presidenza della Giunta e Programmazione Strategica. Si precisa che rimane confermata la programmazione già prevista nel PTFP 2024-2026, relativamente all'assunzione a tempo indeterminato di n. 1 unità di Funzionari profilo Giuridico-amministrativo e n. 2 unità di Funzionari profilo Economico-finanziario e di n. 4 unità di Istruttori Servizi amministrativi, una volta assegnate le risorse finanziarie previste ai sensi dell'art. 53 comma 3 del D.lgs. n. 117/2017, per lo svolgimento delle attività RUNTS (Registro Unico Nazionale del Terzo Settore) dell'Ufficio per il "Controllo interno di regolarità amministrativa e per il controllo sugli Enti ed organismi partecipati, Runts" della Regione Basilicata.



3.3.3.4 Ricognizione di ulteriori fabbisogni di personale dell'Area Dirigenza

Per l'Area della Dirigenza, resta ferma la ricognizione del fabbisogno del personale di cui al PIAO 2025-2027, presentate dalle Direzioni generali, che riguardano complessivamente 39 unità di Dirigenti, distinte per le Aree di competenza di cui alla DGR n. 1023 del 16/12/2021 in riferimento alle procedure concorsuali concluse e/o in corso (Bando di concorso approvato con DGR n. 635 del 30.09.2022), nonché alle attuali e concrete ulteriori specificità per ulteriori funzioni e tenendo conto delle cessazioni programmate per le annualità 2025-2027.

Tabella C - Regione Basilicata - Sintesi delle richieste di fabbisogno di personale presentate dalle Direzioni Generali della Giunta e Consiglio regionale – Area Dirigenza¹².

NUOVE Direzioni generali (DGR n. 315 del 20/06/2025 e DGR n. 339 del 9/07/2025)	DIRIGENTI - Aree di competenza							N. tot. unità richieste (a maggio 2025)	di cui n. unità di Dirigenti assunti tramite Concorso n. 18 posti - PTFP 2021-2023 (al 9/10/2025)	Fabbisogno residuo di Dirigenti
	Giur.- Amm.	Tecnica	Economic a e finanziaria	Sanitaria	Attuazione programmi europei e nazionali	Politiche di sviluppo industriale, culturali, del lavoro e giovanili	Data Protection Officer/Cyb ersecurity/ Transiz. digitale/Sis t. Informativi			
PRESIDENZA DELLA GIUNTA E PROGRAMMAZIONE STRATEGICA (compreso la Direzione Risorse Umane e Organizzazione; Uff. Prog. Speciali Val D'Agri-Senise e Uff. Provveditorato)	3	1						4	2	2
AMMINISTRAZIONE DIGITALE (compresa Sicurezza integrata)							4	4		4
UFFICIO SPECIALE AVVOCATURA REGIONALE	1							1		1
UFFICIO SPECIALE AUTORITA' DI AUDIT FONDI STRUTTURALI DELL'UE	1							1	1	0
PROGRAMMAZIONE (compreso Uff. ARAI e funzioni di supporto alla programmazione strategica)			1		1			2		2
AMBIENTE ENERGIA E TUTELA DEL TERRITORIO (compreso Struttura di missione DGR n. 386 del 23/07/2025)	1	4			1			6	3	3
INFRASTRUTTURE E MOBILITÀ SOSTENIBILE		2						2	1	1
PER LA SALUTE E LE POLITICHE ALLA PERSONA (compreso Uff. Appalti e Uff. Centrale di committenza e sogg. aggr.)			1 da stab.	2 di cui 1 da stab.	1 da stab.			4	1	3 da stab.
POLITICHE AGRICOLE ALIMENTARI E FORESTALI		1	1		1			2	1	1
SVILUPPO ECONOMICO IL LAVORO E I SERVIZI ALLA COMUNITA'		4				4		5	1	4
CONSIGLIO REGIONALE	3		1					4		4
Tot. Unità per Area di competenza	9	12	4	2	4	4	4	39	10	29

(fonte: elaborazione dati Ufficio Risorse Umane e Organizzazione)

¹² Nel prospetto sopra riportato, è evidenziata l'Area di competenza "Data Protection Officer/Cybersecurity/Transizione digitale/Sistemi informativi", in relazione alla proposta di questa ulteriore specificità di competenza da parte dell'Ufficio Amministrazione Digitale della Giunta.



3.3.4 Sostenibilità finanziaria delle spese di personale (Art. 33 del Decreto-Legge 30 aprile 2019, n. 34)

A far data dal 1.1.2020, ai fini del calcolo delle capacità assunzionali e alla conseguente programmazione dei fabbisogni, per le Regioni trovano applicazione il D.M. 3 settembre 2019 e le indicazioni operative definite con il Documento 19/212/CR7/C1 della Conferenza delle Regioni e delle Province autonome in relazione agli equilibri di Bilancio ed al rapporto con le spese di personale.

Per la Regione Basilicata il rapporto tra le entrate correnti (calcolate come media degli accertamenti relativi ai Titoli I, II, e III, come rilevati negli ultimi tre Rendiconti della gestione approvati, con le detrazioni indicate nel Documento soprarichiamato) e le spese di personale (calcolate come impegni di competenza di spesa per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP) aggiornato all'ultimo Bilancio di rendiconto disponibile relativo all'anno **2024** ammonta a **6,60%** (fonte: Bilancio consuntivo 2024, Ufficio Bilancio). Tale percentuale si colloca al di sotto del **13,5%** valore soglia di spesa del personale, indicato all'art. 4 del DM 3.9.2019 per le Regioni con meno di 800.000 abitanti, e pertanto, secondo quanto previsto dallo stesso decreto, la Regione non deve adottare alcuna riduzione dell'utilizzo della capacità assunzionali.

È assicurato il rispetto di quanto previsto dall'articolo 1 comma 557 e segg. della legge 27 dicembre 2006 n. 296 avendo conseguito per l'anno 2024 (*cfr. ultimo Prospetto dimostrativo inviato alla Corte dei Conti in sede di Giudizio di Parifica del Rendiconto 2024*) una spesa netta di personale accertata pari a **€ 52.887.446** a fronte del valore medio del triennio rideterminato complessivamente in **€ 60.741.196**.

3.3.5 Definizione budget assunzionali

Ai fini della programmazione dei fabbisogni per le annualità 2026-2028 sono confermate, le capacità assunzionali definite in occasione dell'aggiornamento della programmazione 2025-2027 (DGR n. 678 del 6.11.2025) con le cessazioni delle annualità 2025 e 2026, applicando il criterio del turn over al 100% secondo quanto previsto dall'art. 3 del D.L. n. 90/2014, essendo assicurato il rispetto valore soglia di spesa del personale, indicato all'art. 4 del DM 3.9.2019 per le Regioni con meno di 800.000 abitanti.

Le cessazioni, al netto delle unità appartenenti alle categorie protette, sono state valorizzate



secondo quanto stabilito convenzionalmente utilizzando il Documento della Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome n.11/17/CR06/C1 del 13.10.2011, nonché in relazione al nuovo trattamento economico (costo lordo) aggiornato al CCNL approvato il 16.11.2022 per il Comparto e al CCNL approvato il 17.12.2020 per la Dirigenza.

Si provvederà all'aggiornamento delle capacità assunzionali in relazione alle previsioni di nuove cessazioni per le annualità 2026 e 2027 anche alla luce dell'evoluzione normativa in materia.

Tabella D - Capacità assunzionali 2026-2027.

<i>Annualità/Euro</i>	Risorse capacità assunzionali	% calcolo turnover		Capacità assunzionali disponibili per la programmazione 2026-2027
Cessazioni 2025	1.729.707	100%	Capacità assunzionali 2026	1.729.707
Cessazioni 2026	1.259.608	100%	Capacità assunzionali 2027	1.259.608

3.3.6 Riepilogo delle azioni programmate nei Piani del fabbisogno delle annualità precedenti e non attuate al 31.12.2025

Relativamente all'Area dei DIRIGENTI, le azioni non ancora attuate al 31.12.2025 sono:

- assunzione di n. 8 unità mediante procedure concorsuali (da PTFP 2021-2023);
- n. 7 posti programmati nel PTFP 2024-2026 annualità 2024.

Al 31.12.2025 residuano complessivamente n. 15 posti da coprire relativamente all'Area Dirigenza.

Relativamente al COMPARTO, le azioni non ancora attuate al 31.12.2025 sono:

- La copertura di 2 unità di Operatori esperti mediante procedura di mobilità/nuova procedura di avviamento a selezione "profilo autista";
- La copertura di 2 unità di Operatori esperti mediante procedura di avviamento tramite collocamento/centri per l'impiego in attuazione della Legge n. 68/1999, con profilo di "addetto di protocollo informatico";
- Reclutamento ai sensi del Decreto Legge del 22 aprile 2023 n. 44, di giovani laureati/laureandi con contratto di lavoro a tempo determinato di apprendistato/formazione lavoro di durata massima di trentasei mesi.

Restano accantonate le risorse delle capacità assunzionali anno 2024 che la Regione Basilicata



intende destinare alle procedure previste dal Decreto Legge del 22 aprile 2023, n. 44, per il reclutamento di giovani laureati/laureandi con contratto di lavoro a tempo determinato di apprendistato/formazione lavoro di durata massima di trentasei mesi, individuati su base territoriale mediante avvisi pubblicati nel portale del reclutamento (www.inpa.gov.it) della Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica.

Nell'ambito della disponibilità prevista dal Decreto ovvero nella misura del 10% delle facoltà assunzionali 2024 (pari ad Euro 286.653), il reclutamento di giovani laureati/laureandi dovrà attivarsi mediante apposita Convenzione con l'Università territoriale della Basilicata (Università degli Studi della Basilicata - UNIBAS) per le sue sedi di Potenza e Matera, attualmente in fase di definizione.

Il reclutamento di complessive n. 8 unità dell'Area Funzionari sarà attivato nel corso del 2026 con l'utilizzo delle facoltà assunzionali 2024, mentre la copertura finanziaria del successivo biennio (durata dei contratti triennale) verrà assicurata riservando le adeguate capacità assunzionali nelle programmazioni delle annualità 2026 e 2027.

Gli ambiti professionali di riferimento individuati per le 8 unità dell'Area Funzionari saranno i seguenti:

- n. 4 del Dipartimento di Ingegneria (DIING), di cui: n. 2 in materia di Ingegneria civile e ambientale e n. 2 in materia di Tecnologie informatiche;
- n. 4 del Dipartimento per l'Innovazione umanistica, scientifica e sociale (DIUSS), di cui: n. 2 in materia di Economia aziendale e Management e n. 2 in materia di Tutela dei patrimoni culturali e valorizzazione territoriale.

Trattenimento in servizio del personale

In attuazione delle disposizioni di cui alla Legge n. 207 del 30 dicembre 2024 art. 1 comma 165, in merito alla possibilità di ricorso al "trattenimento in servizio" dei dipendenti e alle indicazioni applicative di cui alla Circolare del Ministro della Pubblica Amministrazione, nonché alle indicazioni operative di cui alla Circolare del 7 aprile 2025 n. 8 del Ministero dell'Economia e delle Finanze, si individua nella misura del **10%** delle facoltà assunzionali derivanti dal turnover delle cessazioni dell'anno precedente (2025) ai fini del calcolo del contingente massimo di unità di personale massimo trattenibile in servizio, considerando che, come chiarito dalla suddetta Circolare, il predetto limite non riduce le risorse da destinare alle assunzioni previste nell'annualità 2026.



Al fine del calcolo del contingente massimo di unità di personale trattenibile in servizio, la misura del 10% delle facoltà assunzionali derivanti dal turn over delle cessazioni 2025 ammonta a 172.971 euro, corrispondente, con un calcolo di valore medio retributivo, ad un contingente massimo di **n. 5 unità di personale**.

Nell'ambito del contingente massimo previsto, la possibilità del trattenimento in servizio è subordinata all'individuazione, da parte del datore di lavoro, dei dipendenti di cui si ritiene necessario il trattenimento in servizio per le specifiche e motivate esigenze organizzative dell'Ufficio di appartenenza, nonché in riferimento all'esito della valutazione del merito (ottima o eccellente), in linea alle previsioni normative vigenti.

3.3.7 Programmazione annuale di assunzioni per le annualità 2026 e 2027

Nel perimetro della dotazione organica rideterminata, secondo le linee di indirizzo di cui al D.L. 8.5.2019, utilizzando il Documento della Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome n. 11/17/CR06/C1 del 13.10.2011 che ha definito il "**costo lordo delle nuove assunzioni**", aggiornato ai valori dei nuovi CCNL del Comparto (16/11/2022) e della Dirigenza (17/12/2020), si aggiornano le programmazioni annuali di assunzioni per le annualità 2026 e 2027 in via provvisoria, nelle more dell'approvazione del Bilancio regionale per l'esercizio finanziario 2026.

La presente programmazione è definita nei limiti delle medesime risorse finanziarie di cui alla programmazione dei fabbisogni contenuta nel PIAO 2025-2027 approvato con DGR n. 678/2025.

3.3.7.1 Annualità 2026

Capacità assunzionali e programmazione delle assunzioni

Con riferimento all'annualità 2026, le capacità assunzionali utilizzabili sono quelle relative alle cessazioni previste nel 2026 e dei residui delle capacità assunzionali dal PTFP relativi all'annualità 2025.

Tutte le cessazioni sono state calcolate nella percentuale del 100% (art. 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014, convertito in Legge 11 agosto 2014, n. 114), al netto delle unità appartenenti alle categorie protette.

Ai sensi di quanto previsto dal DM 14.3.2025, art. 3 comma 2 bis, a partire dall'annualità 2026, una percentuale non inferiore al 15% delle risorse devono essere destinate a procedure di mobilità, tenendo conto delle esigenze organizzative emerse dalla ricognizione dei fabbisogni.



Tabella E - Cessazioni 2025.

Unità /risorse capacità assunzionali	Costo lordo (euro)
n. 43 unità personale del Comparto CESSAZIONI	1.485,757
n. 2 unità personale Dirigente CESSAZIONI	243.950
+ RESIDUE CAPACITA' ASSUNZIONALI ANNO 2025	20.788
RISORSE TOTALI DA PROGRAMMARE 2026	1.750.495
di cui risorse destinate a mobilità DM 14.3.2025, art. 3 comma 2 bis (15%) e in applicazione dell'art. 5 della L.R. n. 23 del 21.05.2025	262.574

Nelle more dell'aggiornamento del PTFP 2026-2028 si conferma, in via provvisoria, la programmazione delle assunzioni per l'annualità 2026, già prevista nel PTFP 2025-2027, che in sintesi interesserà le procedure seguenti:

PROCEDURE	PROGRAMMAZIONE ASSUNZIONI 2026	COSTO LORDO (euro)
<i>Assunzioni dall'esterno</i>	7 DIRIGENTI (scorrimento graduatorie concorsi e/o mobilità di cui all'art. 5 della L.R. n. 23 del 21.05.2025)	864.290
	12 FUNZIONARI (utilizzo Graduatorie concorsi "Profili tecnici" altri Enti e/o mobilità compresa quella di cui all'art. 5 della L.R. n. 23 del 21.05.2025)	418.308
	2 ISTRUTTORI (utilizzo Graduatorie concorsi altri Enti e/o mobilità di cui all'art. 5 della L.R. n. 23 del 21.05.2025)	64.188
	3 OPERATORI ESPERTI (procedura di avviamento a selezione di "Addetto al Protocollo informatico" e/o mobilità di cui all'art. 5 della L.R. n. 23 del 21.05.2025)	85.596
	1 OPERATORE (mobilità di cui all'art. 5 della L.R. n. 23 del 21.05.2025)	26.969
<i>Risorse accantonate per la copertura finanziaria dei contratti di apprendistato/formazione a tempo determinato</i>	8 FUNZIONARI (proroga contratti di apprendistato a tempo determinato)	278.872



PROCEDURE	PROGRAMMAZIONE ASSUNZIONI 2026	COSTO LORDO (euro)
<i>Legge n. 68/1999</i>	2 OPERATORI ESPERTI (avviamento tramite collocamento/Centri per l'Impiego) di cui al nuovo prospetto BASIL del 27.01.2026 (cfr. par. 3.3.8)	0
Totale costo programmazione 2026		1.738.223
<i>Residuo risorse 2026</i>		12.272

3.3.7.2 Annualità 2027

Nelle more dell'aggiornamento del PTFP 2026-2028 si conferma, in via provvisoria, la programmazione delle assunzioni per l'annualità 2027, già prevista nel PTFP 2025-2027.

Con riferimento all'annualità 2027, le capacità assunzionali utilizzabili sono quelle relative alle risorse del personale che cesserà nel 2026 e dei residui delle capacità assunzionali dal PTFP relativi all'annualità 2026.

Tutte le cessazioni sono state calcolate nella percentuale del 100% (art. 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014, convertito in legge 11 agosto 2014, n. 114), al netto delle unità appartenenti alle categorie protette.

Ai sensi di quanto previsto dal DM 14.3.2025, art. 3 comma 2 bis, una percentuale non inferiore al 15% delle risorse sono da destinare a procedure di mobilità, tenendo conto delle esigenze organizzative emerse dalla ricognizione dei fabbisogni.

Tabella F - Cessazioni 2026.

Unità /risorse capacità assunzionali	Costo lordo (euro)
n. 29 unità personale del Comparto CESSAZIONI PREVISTE	1.015.658
n. 2 unità personale Dirigente CESSAZIONI PREVISTE	243.950
+ RESIDUE CAPACITA' ASSUNZIONALI ANNO 2026	12.272
RISORSE TOTALI DA PROGRAMMARE 2027	1.271.880
di cui risorse destinate a mobilità DM 14.3.2025, art. 3 comma 2 bis (15%)	190.788

In sintesi, la programmazione delle assunzioni per l'annualità 2027 interesserà le procedure seguenti:



PROCEDURE	PROGRAMMAZIONE ASSUNZIONI 2027	COSTO TOTALE (euro)
Assunzioni dall'esterno	4 DIRIGENTI (scorrimento graduatorie concorsi e/o mobilità)	493.880
	8 FUNZIONARI (utilizzo Graduatorie concorsi "Profili tecnici" altri Enti e/o mobilità)	278.872
	6 ISTRUTTORI (utilizzo Graduatorie concorsi altri Enti e/o mobilità)	192.564
Risorse accantonate per la copertura finanziaria dei contratti di apprendistato/formazione lavoro a tempo determinato	8 FUNZIONARI (proroga contratti di apprendistato a tempo determinato)	278.872
Totale programmazione 2027		1.244.188
Residuo risorse 2027		27.692

3.3.7.3 Annualità 2028

Nelle more dell'aggiornamento del PTFP 2026-2028, non si procede ad alcuna programmazione di assunzione per l'annualità 2028.

3.3.8 Assunzioni categorie protette - Legge n. 68/1999

Le assunzioni delle categorie protette, nel limite delle quote d'obbligo, non sono da computare nel budget assunzionali del turnover e vanno in ogni caso garantite sulla base del computo previsto dall'art. 3 della L. n. 68/1999 (Circolare Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica n. 5/2013 e, da ultimo, Direttiva n. 1/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri).

Sulla base del computo di cui al Prospetto informativo BASIL del 27.01.2027, sussiste presso la Regione Basilicata la scoperta di quattro unità (n. 4) di personale disabile ai sensi della L.68/1999 Art. 1, mentre non sussistono scoperture riferite alle categorie protette (artt. 3 e 18



della L.68/99).

In riferimento alla procedura di cui alla Legge n. 68/1999 art. 1, la copertura delle **4 unità** di personale disabile, si precisa che, per:

- per n. 4 unità, di cui 2 unità già programmate nel 2025 e n. 2 unità programmate nel 2026, si procederà tramite avviamento a selezione di Operatori Esperti, secondo le indicazioni del fabbisogno di personale pervenuto dalle Direzioni generali, del profilo richiesto di “addetto al protocollo informatico”.

3.3.9 Ricorso a forme flessibili di lavoro

Il reclutamento del personale con contratti di lavoro flessibile (tempo determinato, co.co.co e lavoro autonomo) con risorse a carico del Bilancio regionale, è consentito nei limiti di cui all’art. 9 comma 28 del D.L. 31.5.2010 n. 78 (integrato dall’art. 11, comma 4 bis del D.L. n. 90/2014 ed interpretato dalla deliberazione n. 2/SEZAUT/2015/QMIG del 29.1.2015 della Sezione delle Autonomie della Corte dei Conti) a seguito di puntuale monitoraggio della relativa spesa.

Il limite di tale spesa, a decorrere da gennaio 2020, a seguito delle modifiche apportate dall’art. 1 comma 545 della L. 160/2019 all’art. 9 comma 28 sopracitato, ammontava a **729.098 euro** corrispondente al 100% della spesa impegnata nel 2009.

Tale limite, a partire dal mese di dicembre 2021 (con l’effettiva assunzione del personale stabilizzato ai sensi dell’art. 20 del D.Lgs. n. 75/2017) subisce la decurtazione delle risorse che il comma 3 dello stesso Decreto consentiva di utilizzare al fine di elevare i limiti finanziari per l’assunzione del precariato, quantificate con la Deliberazione di Giunta regionale n. 721/2021 in Euro 230.000. Il nuovo limite, pertanto, a partire dall’annualità 2022 è pari a **499.098 euro**.

Secondo le indicazioni fornite dalla Corte dei Conti – Sezione regionale di controllo, in occasione del Giudizio di Parifica del Rendiconto Generale della Regione Basilicata per l’esercizio 2024 (Relazione sulla legittimità e regolarità della gestione allegata alla decisione di parifica - Parte II), si è provveduto al ricalcolo del limite massimo di spesa per lavoro flessibile (art. 9 comma 28 del DL n. 78/2010), sommando all’importo di 499.098 euro l’importo di Euro 1.004.000 (pari al 100% della spesa impegnata nel 2009 per il personale dei Gruppi consiliari (ex. Art. 11 LR n. 8/1998) per complessivi **euro 1.503.098** che costituisce il nuovo limite di spesa per il lavoro flessibile.

È in corso di definizione il monitoraggio regionale della spesa al 31 dicembre 2025, calcolata



complessivamente secondo le indicazioni della Corte dei Conti.

Le assunzioni con contratto di lavoro flessibile effettuate con risorse afferenti a progetti finanziati con fondi comunitari sono escluse dal computo della spesa del personale e dai limiti di cui all'Art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010.

3.3.10 Compatibilità finanziaria

Si conferma la compatibilità della programmazione delle assunzioni rispetto agli stanziamenti del Bilancio triennale 2025-2027, in relazione sia alla dotazione organica vigente valorizzata in termini finanziari che alle capacità assunzionali già calcolate nel PTFP 2025-2027.

Si richiama il Parere del Collegio dei Revisori (Verbale n. 29 del 1° agosto 2025 prot. n. 182956 del 4.08.2025) acquisito per la programmazione 2025-2027 di cui al PIAO approvato con DGR n. 678 del 6.11.2025, in quanto il presente PTFP è definito "in via provvisoria" nei limiti delle medesime risorse finanziarie già oggetto di verifica contabile.

3.4 Formazione del personale

La formazione segue le linee direttrici già approvate con il PIAO 2025/2027 del quale la presente sezione costituisce aggiornamento relativamente all'anno 2026, confermandosi per le parti non modificate quanto previsto nel PIAO di cui alla DGR. n. 678/2025.

3.4.1 Ruoli, responsabilità, risorse

Direzioni generali - È confermato il diretto coinvolgimento delle Direzioni Generali, e dei singoli dirigenti delle strutture, nella promozione e attuazione di percorsi formativi volti a sostenere lo sviluppo e la crescita propria e del personale loro assegnato.

L'appendice 1 alla presente sezione delinea per ciascuna Direzione, e per gli uffici che ad essa fanno capo, le aree tematiche sulle quali verterà la formazione da attuarsi nell'arco del triennio. Obiettivo è assicurare la partecipazione alle attività di formazione/aggiornamento per un peso complessivo non inferiore a 40 ore annue per ciascun dipendente.

In coerenza con le indicazioni delle Linee guida 2025 sul Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) approvate con D.M. del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 17.12.2025, le schede dell'appendice 1 sono riformulate orientandosi verso la ripartizione sulle tre transizioni (amministrativa, digitale ed ecologica), sulla formazione manageriale e sui temi



della leadership, la formazione sui principi e valori del lavoro nella pubblica amministrazione e la formazione obbligatoria.

Risorse - È confermata la ripartizione finanziaria per l'anno 2026 per sostenere l'attuazione del programma formativo delle Direzioni a valere sul Capitolo di Bilancio dedicato n. 08270 missione programma 01.10 UPB 0131.02 *"Spese per la formazione e aggiornamento del personale"* e attestato all'ufficio Risorse Umane e Organizzazione.

L'indicazione dei dipendenti da ammettere alle attività formative programmate a carattere più settoriale, è rimessa alla singola Direzione Generale che, di concerto con il dirigente dell'ufficio di appartenenza, ne valuterà l'effettiva utilità e coerenza con il ruolo e con le prestazioni attese dal lavoratore, anche al fine aggiornare o consolidare competenze specifiche e/o favorire l'apprendimento di competenze nuove funzionali alla realizzazione di obiettivi specifici della Direzione

Nella selezione dei corsi da autorizzare, le Direzioni Generali valuteranno l'utilità di proposte collettive che garantiscano la partecipazione di gruppi omogenei di lavoratori, allo scopo di ottimizzare l'utilizzo delle risorse disponibili, raggiungere il maggior numero di dipendenti ed il monte annuale individuale di 40 ore che costituisce l'obiettivo raccomandato.

Il riparto delle risorse e la programmazione formativa di cui all'appendice 1 allegata che riflette l'organizzazione amministrativa esistente, e le ragioni che ne sono alla base, sono confermati per l'anno 2026, e comunque fino alla definitiva adozione del nuovo assetto organizzativo.

È fatta salva la possibilità di intesa tra due o più Direzioni per la realizzazione in comune, con l'utilizzo delle rispettive quote, delle attività formative da rivolgere al personale assegnato. Ciò in vista di un progressivo transito verso la progettazione unitaria e centralizzata della formazione del personale regionale, almeno per gli ambiti a carattere non spiccatamente specialistico e settoriale.

È confermato, anche per l'anno 2026, che per le finalità formative la Direzione Generale SUARB – e per essa la Direzione Salute che ne assorbirà le competenze - si avvale di proprie risorse allocate su apposito capitolo di Bilancio denominato *"Formazione ed aggiornamento personale della SUARB – cap. U 03314"* ed alimentato dagli incentivi spettanti in qualità di *Soggetto aggregatore*, nonché l'erogazione della formazione specifica obbligatoria da dedicare all'Autorità di Audit, con oneri a carico delle risorse del cap. U 09304 *"Spese per aggiornamento personale (formazione)"*.



Ciascuna Direzione/Ufficio curerà inoltre la formazione che assume carattere obbligatorio ai fini del mantenimento di requisiti di qualificazione/designazione o di standard di aggiornamento eventualmente richiesti dall'esercizio della particolare funzione attribuita.

Ufficio Risorse Umane e organizzazione – L'organizzazione e l'erogazione di iniziative formative a carattere trasversale in quanto di interesse per funzioni, ruoli e competenze della totalità o di ampi gruppi di personale collocato in ogni Direzione, anche per l'anno 2026 sono poste in capo all'ufficio Risorse Umane, nell'ambito della maggior quota assegnata, con la ricerca di risorse aggiuntive rispetto agli stanziamenti annuali del capitolo dedicato n. U08270, oltre che attraverso l'adesione, la divulgazione, l'organizzazione in presenza presso la sede regionale di progetti formativi promossi dal Dipartimento della Funzione Pubblica e da loro organismi.

Nel 2026, anche in continuità con le iniziative avviate nel 2025, le attività formative a regia dell'ufficio riguarderanno prevalentemente i temi della managerialità, della leadership e delle soft skills, la formazione sui principi e valori del lavoro, competenze relazionali e comportamentali, cui si aggiunge la formazione Syllabus e ValorePA

Tema	Destinatari	n. destinatari	Modalità di erogazione	Numero di ore formazione pro-capite pianificate	Risorse	Tempi di erogazione pianificati
Le competenze di leadership per la valutazione della performance	dirigenti - area funzionari	40	in presenza	36	PNRR (FormezPA - DFP)	entro il 30/06/2026
Masterclass "Leadership e valutazione della Performance"	dirigenti - area funzionari	650	webinar	12	PNRR (FormezPA - DFP)	entro il 30/06/2027
EsserePA	funzionari	40	in presenza	14	PNRR (FormezPA - DFP)	entro il 30/06/2028
Data analytics	dirigenti - area funzionari	40	in presenza	20	PNRR (FormezPA - DFP)	entro il 30/06/2029
Codice comportamento	tutto il personale	960	webinar	6	Risorse proprie	entro il 31/12/2026
Decision making	dirigenti - funzionari P.O.	300	webinar	12	Risorse proprie	entro il 31/12/2026
Accessibilità	tutto il personale	960	webinar	30	Risorse proprie	entro il 31/12/2026
Transizione digitale,	tutto il personale	960	webinar		Syllabus	entro il 31/12/2026



amministrativa, ecologica						
Prevenzione e Protezione sui luoghi di lavoro (D.lgs 81/2009)	tutto il personale		in presenza	6	Risorse proprie	entro il 31/12/2026
ValorePA - adesione	dirigenti - area funzionari	36	blended	40	Risorse terze	entro i termini fissati dall'erogatore

L'Ufficio Risorse Umane e Organizzazione avrà il ruolo di monitoraggio e controllo sull'erogazione della formazione.



3.4.2 Quadro delle attività formative

Di seguito si riportano le attività formative previste per ciascuna Direzione, distinte tra formazione trasversale e specifica.



DIREZIONE GENERALE PRESIDENZA DELLA GIUNTA E PROGRAMMAZIONE STRATEGICA

FORMAZIONE TRASVERSALE E OBBLIGATORIA

Competenze comuni a tutto il personale della PA, focalizzate su etica, legalità e abilità relazionali.

- Anticorruzione e trasparenza (L. 190/2012 e D.Lgs. 33/2013);
 - Lavoro agile e lavoro da remoto;
 - Codice di comportamento;
 - Privacy e protezione dei dati personali (GDPR - Regolamento UE 2016/679);
 - Competenze di leadership e soft skills;
 - Competenze linguistiche;
 - Codice dei contratti pubblici: procedure di affidamento sottosoglia, ruolo del RUP e acquisti in MEPA.
-

FORMAZIONE SPECIFICA E DI AGGIORNAMENTO CONTINUO

A. Ambito Transizione Amministrativa

- **Gestione Capitale Umano e Risorse Umane:**
 - Gestione strategica e manageriale delle Risorse Umane nella PA;
 - Governance delle assunzioni e gestione del rapporto di lavoro;
 - Programmazione e gestione delle iniziative formative (regionali, nazionali, UE e PNRR);
 - Sistemi di valutazione e misurazione della performance.
- **Diritto, Legalità e Affari Istituzionali:**
 - Procedimento amministrativo, atti di alta amministrazione e semplificazione;
 - Valutazione d'impatto normativo regionale e drafting;
 - Antiriciclaggio nella PA e gestione del rischio corruttivo;
 - Conflitto di interessi, incompatibilità e inconferibilità;
 - Affidamento dei servizi legali, rimborso spese legali e recupero crediti;
 - Diritto dell'immigrazione, asilo, cittadinanza e sicurezza integrata;
 - Terzo settore, fondazioni, associazioni e normativa RUNTS.
- **Bilancio e Contabilità:**



- Contabilità pubblica e bilancio regionale;
- Gestione dei debiti fuori bilancio e responsabilità;
- Contabilità specifica per il settore risorse idriche e idrocarburi.

B. Ambito Transizione Digitale

- Documenti digitali, conservazione e innovazione dei processi;
- Sviluppo competenze per la gestione web dei beni museali e bibliotecari;
- Strumenti di comunicazione e condivisione digitale con cittadini, imprese e tra PA.

C. Ambito Transizione Ecologica e Sviluppo Territoriale

- **Programmazione e Fondi UE:**
 - Strumenti di programmazione strategica e per obiettivi;
 - Programmazione: gestione, monitoraggio, controllo e rendicontazione;
 - Fondi Strutturali UE e Aiuti di Stato;
 - Contratti pubblici legati a progetti di sviluppo.
 - **Cultura e Territorio:**
 - Eventi culturali e promozione del territorio;
 - Valorizzazione dei beni museali e bibliotecari.
-

Dotazione finanziaria assegnata: anno 2026: € 32.000,00 (*)

Dotazione finanziaria assegnata: anno 2027: € 32.000,00 (*)

** Al fine di gestire la formazione di aggiornamento continuo da assegnare anche ai dipendenti regionali funzionalmente distaccati per le funzioni delegate c/o le province di Potenza e Matera e c/o l'ARLAB oltre la formazione obbligatoria e trasversale rivolta a tutte le Direzioni Generali dell'amministrazione e, infine, anche agli uffici ricondotti amministrativamente nel suo ambito, anche in ragione della sensibile eterogeneità degli interventi da porre in essere, sono assegnate, almeno per gli anni 2026 e 2027, risorse finanziarie superiori alla "Direzione Generale Presidenza della Giunta e Programmazione Strategica"*



AUTORITÀ DI AUDIT DEI FONDI STRUTTURALI DELL'UNIONE EUROPEA

FORMAZIONE SPECIFICA OBBLIGATORIA

- Metodologia di verifica dell'impresa in difficoltà considerate anche le imprese associate e/o collegate;
- Metodologia di verifica della dimensione d'impresa in riferimento anche alle imprese associate e/o collegate e con la eventuale presenza di società fiduciarie;
- Indicazioni operative sull'utilizzo delle principali check list Igrue (appalti, aiuti di stato, strumenti finanziari);
- Istruzioni di utilizzo del Sistema Informativo Arachne con focus sulle relazioni, affinità e collegamenti;
- Strumenti e relativo impiego per l'individuazione del doppio finanziamento; evoluzioni normative, regolamentari e operative in materia di strumenti finanziari, appalti, OSC;
- Verifiche sulle metodologie di calcolo per i progetti generatori d'entrate.

I relativi costi sono a carico del capitolo di titolarità U09304 denominato *“Spese per aggiornamento personale (formazione)”*



DIREZIONE GENERALE PER LA PROGRAMMAZIONE ECONOMICO-FINANZIARIA E LA GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE

FORMAZIONE TRASVERSALE E OBBLIGATORIA

Competenze comuni a tutto il personale della PA, focalizzate su etica, legalità e abilità relazionali.

- Trasparenza, integrità e anticorruzione;
 - Diritto di accesso civico e modalità di esercizio;
 - Irregolarità e frodi. Conflitto di interessi. Titolarità effettiva;
 - Procedimento amministrativo e redazione provvedimenti amministrativi;
 - Leadership e gestione del cambiamento;
 - Team working e collaborazione intersettoriale;
 - Tecniche di ascolto attivo e problem solving.
-

FORMAZIONE SPECIFICA E DI AGGIORNAMENTO CONTINUO

Contenuti specialistici e settoriali suddivisi per ambiti di transizione.

A. Ambito Transizione Amministrativa

- Contabilità e Bilancio Fisco e Gestione Entrate:
 - Armonizzazione dei sistemi contabili (D.Lgs. 118/2011) e contabilità pubblica/economica;
 - Contabilità ACCRUAL nella P.A.;
 - Gestione conti di contabilità speciale, fondi economici e verifiche di regolarità;
 - Fondo contenzioso, debiti fuori bilancio e pignoramenti presso terzi;
 - Resa del conto e deposito conti giudiziali (Sistema Sireco);
 - Riforma e aggiornamenti fiscali. Gestione delle entrate. Processo e contenzioso tributario.
- Contratti e Organizzazione:
 - Contratti pubblici, lavori pubblici e attività del RUP;
 - Gestione amministrativa del patrimonio immobiliare e dei beni mobili;
 - Incarichi di lavoro autonomo e nuove collaborazioni nella PA;
 - Programmazione delle performances e PIAO;
 - Semplificazione amministrativa e relativi controlli;



- Accordi tra Pubbliche Amministrazioni (Art. 15 L. 241/90).

B. Ambito Transizione Digitale

- Sicurezza digitale: come proteggere dati e dispositivi;
- Applicativo foglio elettronico di calcolo;
- Fatturazione Elettronica Attiva e Passiva;
- Piattaforma di Certificazione dei Crediti (PCC) e gestione fatture/stock del debito;
- Acquisti sul MEPA e gestione CUP (Generazione e chiusura);
- Rendicontazione delle procedure sulla piattaforma SIFESR;
- Certificazione BIM (Building Information Modeling);
- Intelligenza Artificiale nella PA;
- Evoluzione digitale del lavoro.

C. Ambito Transizione Ecologica e Sviluppo Territoriale

- Sviluppo sostenibile e innovazione;
 - Gestione fondi comunitari e normativa sugli aiuti di stato (RNA);
 - Project Management & Europrogettazione;
 - Project cycle management – Gestione del ciclo del progetto;
 - Politiche di sviluppo territoriale e partenariati pubblico-privati (PPP);
 - Monitoraggio e valutazione dell'impatto dei progetti finanziati;
 - Comunicazione marketing territoriale.
-

Dotazione finanziaria assegnata: anno 2026 € 21.000,00

Dotazione finanziaria assegnata: anno 2027 € 21.000,00



DIREZIONE GENERALE AMMINISTRAZIONE DIGITALE

FORMAZIONE TRASVERSALE E OBBLIGATORIA

Competenze comuni a tutto il personale della PA, focalizzate su etica, legalità e abilità relazionali.

- Anticorruzione, integrità e trasparenza amministrativa;
 - Diritto di accesso civico (semplice e generalizzato);
 - Privacy e protezione dei dati personali (GDPR);
 - Codice di comportamento dei dipendenti pubblici;
 - Procedimento amministrativo e tecniche di redazione degli atti;
 - Leadership, gestione del cambiamento e del lavoro agile.
-

FORMAZIONE SPECIFICA E DI AGGIORNAMENTO CONTINUO

Contenuti specialistici e settoriali suddivisi per ambiti di transizione.

A. Ambito Transizione Amministrativa

- Utilizzo dei fondi europei e nazionali: gestione e rendicontazione;
- Monitoraggio, certificazione e controllo della spesa;
- Standard di gestione dei documenti informatici e flussi documentali.

B. Ambito Transizione Digitale

- Trasformazione digitale della Pubblica Amministrazione;
- Open data e valorizzazione dei dati territoriali;
- Competenze avanzate sulla Cybersicurezza;
- Gestione di dati, informazioni e documenti informatici;
- Accessibilità dei servizi e dei siti web della PA.

C. Ambito Transizione Ecologica e Sviluppo Territoriale

- Dematerializzazione e riduzione dell'impatto ambientale dei processi amministrativi;
 - Integrazione dei dati territoriali per la pianificazione sostenibile;
 - Monitoraggio digitale dell'impatto ambientale dei progetti finanziati.
-



Dotazione finanziaria assegnata: anno 2026: € 21.000,00

Dotazione finanziaria assegnata: anno 2027: € 21.000,00



DIREZIONE GENERALE PER LE INFRASTRUTTURE E LA MOBILITÀ SOSTENIBILE

(già DIREZIONE GENERALE PER LE INFRASTRUTTURE E LA MOBILITÀ)

FORMAZIONE TRASVERSALE E OBBLIGATORIA

Competenze comuni a tutto il personale, focalizzate su etica, legalità e programmazione.

- Anticorruzione, trasparenza e protezione dei dati personali;
- Principi fondamentali sull'uso dell'Intelligenza Artificiale tra norma, etica e cyber security;
- Programmazione integrata degli obiettivi di valore pubblico e performance (PIAO);
- Sistemi di valutazione della performance;
- Procedimento Amministrativo;
- Armonizzazione dei sistemi contabili e schemi di bilancio (D.Lgs. 118/2011 e s.m.i.).

FORMAZIONE SPECIFICA E DI AGGIORNAMENTO CONTINUO

Contenuti specialistici e settoriali suddivisi per ambiti di transizione.

A. Ambito Transizione Amministrativa

- Personale, organizzazione e gestione. Riforma della P.A.;
- Bilancio e contabilità;
- I debiti fuori bilancio: normativa;
- Progettazione Europea e cooperazione internazionale – iniziative per l'utilizzo e la rendicontazione dei fondi comunitari;
- Gestione e rendicontazione dei fondi PNRR e altri fondi Comunitari (FESR...);
- Competenze specifiche nell'ambito della Programmazione (gestione, attuazione, monitoraggio e reporting);
- Appalti e contratti pubblici di servizi, lavori e forniture;
- Formazione pratica per acquisizione beni e servizi e affidamento dei lavori (anche tramite MEPA);
- Tecnica legislativa – processo di produzione normativa;
- Espropriazione per pubblica utilità: procedimento, indennità e patologia;
- Concessioni demaniali: pianificazione e discrezionalità.

**B. Ambito Transizione Digitale**

- Produzione, gestione e conservazione dei documenti digitali e/o digitalizzati;
- Sviluppo delle banche dati e gestione dei flussi documentali;
- Il BIM (Building Information Modeling) per la Pubblica Amministrazione;
- Utilizzo dell'IA nella gestione degli appalti pubblici;
- Formazione sull'utilizzo dell'applicativo SIMONPC (Sistema Informativo per il Monitoraggio dei piani di Protezione Civile);
- Standardizzazione, implementazione in GIS e integrazione in RSDI dei Piani di protezione civile;
- Utilizzo dei terminali radio della rete digitale di comunicazione DMR della Protezione civile.

C. Ambito Transizione Ecologica e Sviluppo Territoriale

- Valutazioni ambientali e tutela dell'ambiente;
- Gestione degli appalti verdi e GPP (Green public procurement);
- Competenze tecniche specifiche in ambito Trasporti, Mobilità, Edilizia e prevenzione rischio sismico e idro-geologico;
- Formazione conoscitiva sul Rischio Grandi Dighe e i Presidi territoriali idraulici;
- Salvaguardia dei beni culturali in attività di protezione civile;
- Intelligenza artificiale al servizio della gestione e protezione del territorio e per il sistema di allertamento/emergenze;
- Monitoraggio idropluviometrico in tempo reale e formazione per operatori di Centro Funzionale settore idrico;
- Monitoraggio in ambienti fluviali con rischio di caduta in acqua (D. Lgs. n. 81/2008);
- Rilievo del danno e valutazione dell'agibilità AeDES;
- Pianificazione di protezione civile a diversi livelli territoriali;
- Corso di guida sicura con automezzi fuoristrada.

Dotazione finanziaria assegnata: anno 2026: € 21.000,00

Dotazione finanziaria assegnata: anno 2027: € 21.000,00



DIREZIONE GENERALE DELL'AMBIENTE, ENERGIA E TUTELA DEL TERRITORIO

(già DIREZIONE GENERALE DELL'AMBIENTE, DEL TERRITORIO E DELL'ENERGIA)

FORMAZIONE TRASVERSALE E OBBLIGATORIA

Competenze comuni a tutto il personale o a gruppi, focalizzate su etica, legalità e abilità relazionali.

- Codice di Comportamento;
 - Tematiche trasversali inerenti procedimenti e procedure amministrative;
 - Gestione e Leadership (Rivolta a Dirigenza e P.O.): Ruolo della Dirigenza e Gestione delle Risorse;
 - Gestione del Conflitto e Tecniche di concertazione;
 - Corso d'Inglese tecnico.
-

FORMAZIONE SPECIFICA E DI AGGIORNAMENTO CONTINUO

Contenuti specialistici e settoriali suddivisi per ambiti di transizione.

A. Ambito Transizione Amministrativa

- Utilizzo di strumenti per la gestione del Personale;
- Gestione di Bilancio e Contabilità;
- Codice degli appalti e Procedure MEPA;
- Attività di RUP e procedure di Affidamento;
- Normativa su Lavoro e sicurezza;
- Gestione, attuazione, monitoraggio e reporting;
- Strumenti attuativi comunitari, nazionali e regionali.

B. Ambito Transizione Digitale

- Digitalizzazione dei Processi;
- Utilizzo di strumenti di gestione documentale e flussi (es. FOLIUM);
- Monitoraggio e reporting digitale degli strumenti attuativi.

C. Ambito Transizione Ecologica e Sviluppo Territoriale

- Profili ambientali in materia di paesaggio e tutela della natura;
- Gestione delle risorse idriche;



- Profili ambientali in materia di Energia;
- Compatibilità ambientale;
- Profili specifici in materia di Rifiuti e Bonifica.

Dotazione finanziaria assegnata: anno 2026: € 21.000,00

Dotazione finanziaria assegnata: anno 2027: € 21.000,00



DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE AGRICOLE, ALIMENTARI E FORESTALI

FORMAZIONE TRASVERSALE E OBBLIGATORIA

Competenze comuni a tutto il personale, focalizzate su etica, legalità, programmazione e abilità manageriali.

- Principi e Valori della PA;
- Fondi Europei e/o Nazionali - PNRR;
- Procedimento amministrativo;
- Formazione linguistica Inglese;
- Gestione e Leadership (rivolta alla Dirigenza);
- Management pubblico e Leadership;
- Gestione economica, finanziaria e tributaria nella PA.

FORMAZIONE SPECIFICA E DI AGGIORNAMENTO CONTINUO

Contenuti specialistici e settoriali ricadenti negli ambiti di transizione amministrativa, digitale ed ecologica suddivisi per ufficio.

UFFICIO FORESTE E TUTELA DEL TERRITORIO

- Operatore in ambiente GIS - Base/Avanzato;
- Guida sicura in fuori strada;
- Valutazioni estimative in ambito agroforestale;
- Gestione degli impatti tra foreste e fauna selvatica.

UFFICIO PRODUZIONI ANIMALI E VEGETALI, VALORIZZAZIONE DELLE PRODUZIONI E DEL MERCATO

- Operatore in ambiente GIS - Base/Avanzato;
- Guida sicura in fuori strada;
- Valutazioni estimative in ambito agroforestale;
- Gestione degli impatti tra foreste e fauna selvatica;
- Benessere animale e sicurezza alimentare;
- Produzioni biologiche;
- Regimi di qualità dei prodotti agricoli e alimentari - DOP, IGP e STG;
- Riconoscimento e controllo delle organizzazioni di produttori;
- Aggiornamento sulla piattaforma informatica SIARB.



UFFICIO FITOSANITARIO

- Aggiornamento e approfondimento sugli organismi nocivi da quarantena (insetti, funghi, batteri, virus ecc.);
- Investimenti e competitività;
- Bioenergie, biomasse e gestione dei rifiuti in ambiente rurale.

AUTORITA' DI GESTIONE PSR

- Tecniche di gestione dei processi di partenariato;
- Riforma della PAC per il periodo 2023/2027;
- Gestione dei controlli.

UFFICIO POLITICHE ITTICHE E VENATORIE, GESTIONE FAUNA SELVATICA, AGROAMBIENTE

- Operatore in ambiente GIS- Base/Avanzato;
- Valutazioni estimative in ambito agroforestale;
- Gestione degli impatti tra foreste e fauna selvatica.

Dotazione finanziaria assegnata: anno 2026: € 21.000,00

Dotazione finanziaria assegnata: anno 2027: € 21.000,00



DIREZIONE GENERALE PER LA SALUTE E LE POLITICHE DELLA PERSONA

(inclusa Stazione Unica Appaltante)

FORMAZIONE TRASVERSALE E OBBLIGATORIA

Competenze comuni e adempimenti normativi fondamentali per tutto il personale della Direzione.

- Trasparenza amministrativa, accesso documentale e accesso civico;
 - Principi e norme sul procedimento amministrativo;
 - Aggiornamento al CCNL 2019-2021 del comparto Funzioni Locali e disciplina relativa al D.lgs n.165/2001;
 - Competenze di Base e Certificazioni;
 - Corso di inglese con certificazione;
 - Corso di informatica su pacchetto Office con certificazione.
-

FORMAZIONE SPECIFICA E DI AGGIORNAMENTO CONTINUO

Contenuti specialistici e settoriali suddivisi per ambiti di transizione.

A. Ambito Transizione Amministrativa

- **Governance e Gestione Sanitaria:**
 - Governance del Sistema Sanitario Regionale: organizzazione, pianificazione, gestione, controllo e monitoraggio del SSR;
 - Valutazione delle politiche sanitarie;
 - LEA e monitoraggio attraverso il NSG e interazione con i modelli di rilevazione CE-SP-LA;
 - Gestione sanzioni amministrative e contenzioso.
- **Contabilità e Fondi:**
 - Corso sulla contabilità pubblica, con particolare riferimento all'ambito Sanitario (Titolo 11 D.lgs 118/2011);
 - Analisi dei dati economico-finanziari e monitoraggio dei conti sanitari;
 - Sistemi di monitoraggio, controllo e rendicontazione di programmi comunitari e del PNRR;
- **Contrattualistica Pubblica (Quadro Normativo):**



- Nuovo codice degli appalti e suo correttivo (D.lgs 209/2024);
- Appalto integrato e forme complesse di realizzazione delle opere pubbliche;
- Esame delle prime sentenze relative al nuovo codice appalti.

B. Ambito Transizione Digitale

- **E-Procurement e Digitalizzazione Contratti:**

- Il ciclo di vita digitale del contratto pubblico e l'ecosistema delle piattaforme certificate;
- Utilizzo della BDNCP (Banca Dati Nazionale dei Contratti Pubblici) per programmazione e pubblicità legale;
- Gestione delle procedure telematiche attraverso strumenti di e-procurement e Bando tipo ANAC;
- Fascicolo virtuale dell'operatore economico (FVOE) e interconnessione tramite PDND;
- Obblighi di comunicazione attraverso piattaforme digitali certificate nella fase di esecuzione.

- **Sicurezza e Innovazione:**

- Trattamento dati in sanità, privacy e sicurezza (Direttiva Nis2);
- Procedure MEPA e acquisti elettronici.

C. Ambito Transizione Ecologica e Sviluppo Territoriale

- **Sostenibilità in Sanità:**

- Pianificazione di interventi sanitari e sociali sostenibili a valere sui fondi PNRR;
- Integrazione delle politiche sanitarie con la tutela dell'ambiente e del territorio.

Dotazione finanziaria assegnata: anno 2026: € 21.000,00

Dotazione finanziaria assegnata: anno 2027: € 21.000,00



DIREZIONE GENERALE PER LO SVILUPPO ECONOMICO, IL LAVORO E I SERVIZI ALLA COMUNITÀ

(già DIREZIONE GENERALE PER LO SVILUPPO ECONOMICO, IL LAVORO E I SERVIZI ALLA COMUNITA' LAVORO, FORMAZIONE E RICERCA)

FORMAZIONE TRASVERSALE E OBBLIGATORIA

Competenze comuni a tutto il personale, focalizzate su etica, legalità e adempimenti normativi fondamentali.

- Trasparenza e anticorruzione;
 - Privacy e trattamento dei dati personali;
 - Procedimenti e redazione di provvedimenti amministrativi;
 - Corso di Lingua Inglese.
-

FORMAZIONE SPECIFICA E DI AGGIORNAMENTO CONTINUO

Contenuti specialistici e settoriali suddivisi per ambiti di transizione.

A. Ambito Transizione Amministrativa

- Programmazione e gestione delle risorse finanziarie;
- Contabilità pubblica;
- Programmazione, gestione, monitoraggio, controllo e rendicontazione in materia di Aiuti di Stato;
- Gestione di risorse a valere su fondi comunitari e statali;
- Formazione specialistica in materia di appalti pubblici.

B. Ambito Transizione Digitale

- Sviluppo delle competenze digitali applicate ai processi della Direzione.

C. Ambito Transizione Ecologica e Sviluppo Territoriale

- Monitoraggio dell'impatto territoriale delle risorse comunitarie e statali impiegate.
-

Dotazione finanziaria assegnata: anno 2026: € 21.000,00

Dotazione finanziaria assegnata: anno 2027: € 21.000,00



DIREZIONE SEGRETERIA GENERALE CONSIGLIO REGIONALE

FORMAZIONE TRASVERSALE E OBBLIGATORIA

Competenze comuni a tutto il personale, focalizzate su etica, legalità, programmazione e abilità manageriali.

- Anticorruzione, trasparenza e privacy (GDPR);
- Codice di comportamento e etica pubblica;
- Sicurezza sui luoghi di lavoro (D.Lgs. 81/2008);
- Gestione delle risorse umane, delle relazioni organizzative e dinamiche dei ruoli;
- Gestione e sviluppo professionale dei collaboratori: motivazione e valutazione;
- Leadership, gestione dei progetti e tensione al risultato;
- Tecniche di organizzazione e comunicazione istituzionale;
- Qualità del servizio, flessibilità e reattività al cambiamento.

FORMAZIONE SPECIFICA E DI AGGIORNAMENTO CONTINUO

Contenuti specialistici e settoriali suddivisi per ambiti di transizione.

A. Ambito Transizione Amministrativa

- **Area Legislativa e Drafting:**
 - Drafting normativo: linguaggio, scrittura e struttura dell'atto normativo;
 - Analisi preventiva di compatibilità normativa;
 - Coordinamento normativo con legislazione regionale, nazionale ed europea e principi costituzionali;
 - Analisi delle diseconomie normative conseguenti all'applicazione delle norme.
- **Area Economico-Finanziaria:**
 - Finanza e contabilità specifica per i Consigli regionali;
 - Codice degli appalti e procedure di approvvigionamento.
- **Area Amministrativa:**
 - Il procedimento amministrativo e tecniche di redazione di atti amministrativi



B. Ambito Transizione Digitale

- **Tecnologie e Dati:**
 - Competenze tecnologiche applicate all'organizzazione;
 - Big Data e gestione dell'informazione complessa;
 - Amministrazione digitale integrata.
 - **E-Procurement:**
 - Utilizzo delle piattaforme di eProcurement per gli acquisti dell'Ente.
-

Dotazione finanziaria assegnata: anno 2026: € 21.000,00

Dotazione finanziaria assegnata: anno 2027: € 21.000,00



3.5 Piano delle Azioni Positive e “Gender Equality Plan” – Misure attuative

Nell’ambito del Piano delle Azioni Positive e del “*Gender Equality Plan*” (GEP) di cui all’All. A) del PIAO approvato con DGR n. 517/2024 ed aggiornato con DGR n. 133/2025, si intende dare attuazione alla proposta del CUG (Comitato Unico di Garanzia Regionale per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni), in particolare all’obiettivo riportato nel GEP relativo alla “*Creazione di un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso*” e alla pertinente azione tesa a “*promuovere la cultura del rispetto e della comunicazione inclusiva anche favorendo l’uso del linguaggio di genere in tutti gli atti interni*”.

La questione del linguaggio incrocia significativamente la tematica delle discriminazioni di ogni genere e delle pari opportunità, atteggiandosi il linguaggio come un potente strumento di affermazione o di negazione di diritti, di uguaglianze o di disuguaglianze. È dunque questione sostanziale e non meramente formale e il suo apprezzamento dipende strettamente dal grado di maturità culturale della comunità o del contesto di riferimento.

Il progetto ha come scopo finale quello di proporre indicazioni metodologiche per il corretto utilizzo del linguaggio di genere nella comunicazione interna, nella comunicazione istituzionale e negli atti amministrativi, offrendo possibili soluzioni linguistiche per sviluppare buone pratiche e orientare all’uso di una comunicazione inclusiva e rispettosa del femminile nel linguaggio amministrativo, sulla scorta delle fonti normative e regolatorie sul tema e tenendo conto anche delle esperienze maturate in altre realtà amministrative.

Il CUG ha avviato, nel mese di luglio, un’indagine interna attraverso la somministrazione di apposito questionario on line utile preliminarmente a sondare la sensibilità e la conoscenza di tale tematica da parte del personale.

Con riguardo allo sviluppo delle competenze necessarie a favorire l’uso del linguaggio non sessista, nell’ambito della formazione programmata nel GEP di tipo trasversale sui temi della parità di genere, in collaborazione con il CUG, sarà definito uno specifico percorso formativo sulle tecniche della redazione degli atti e della comunicazione inclusiva.

L’acquisizione di tali competenze sarà utile anche per la costituzione di un apposito gruppo di lavoro su iniziativa del CUG, capace di analizzare gli strumenti linguistici attualmente in uso negli atti amministrativi regionali nell’ottica del superamento delle scelte linguistiche non inclusive al fine di adottare adeguate linee guida.



SEZIONE IV: MONITORAGGIO

4.1 Quadro di riferimento per lo svolgimento delle attività di monitoraggio

Il monitoraggio delle sottosezioni Valore pubblico e Performance avviene secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza della pubblica amministrazione, come previsto dalla Linee guida per la compilazione del PIAO approvate con D.M. del 30 giugno 2022. Programmati e definiti gli obiettivi su base triennale, l'articolo 6 del citato decreto prevede che sia monitorato l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi prefissati nel periodo di riferimento, proponendo, laddove necessario, dei correttivi in corso d'esercizio.

Il monitoraggio della sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza avviene secondo le indicazioni di ANAC.

Con riguardo alla Sezione Organizzazione e capitale umano, il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance è effettuato su base triennale dall'Autorità Regionale per la Valutazione e il Merito.

Nell'attesa che intervengano disposizioni normative di integrazione e semplificazione anche per la fase di rendicontazione degli strumenti programmatori assorbiti dal P.I.A.O., si descrivono di seguito gli strumenti e le modalità di monitoraggio riferiti al Valore Pubblico, alla performance e all'anticorruzione.

4.2 Monitoraggio del Valore Pubblico

Gli obiettivi di Valore pubblico della Regione Basilicata sono rappresentati nell'Allegato AP1, in correlazione con le priorità strategiche, gli obiettivi strategici (con riferimento ai cluster del DEFR), gli stakeholder e le strutture regionali coinvolte.

Nelle tabelle presenti nella Sottosezione 2.2 è stata evidenziata la relazione intercorrente fra ciascun obiettivo di valore pubblico e gli obiettivi di sviluppo sostenibile (Sustainable Development Goals – SDGs), contenuti nell'Agenda 2030. Il monitoraggio degli indicatori di impatto SDGs nell'ambito della strategia di sviluppo sostenibile dell'Agenda ONU 2030 e degli indicatori BES (Benessere Equo e Sostenibile) viene effettuato sulla base dei dati Istat, contenuti rispettivamente nel Rapporto annuale SDGs, nel Rapporto BES e in altre indagini effettuate dall'Istituto Nazionale di Statistica. Per il monitoraggio degli altri obiettivi di valore



pubblico, non associati a SDGs e BES, vengono utilizzate le banche dati indicate nel Piano con i dati disponibili al momento della rilevazione.

Nella tabella seguente viene riportata la situazione, all'anno base e alla rilevazione più recente disponibile, degli indicatori associati agli Obiettivi di Valore pubblico e rilevabili attraverso i dati dell'ISTAT.

Il quadro aggiornato degli indicatori ci restituisce un quadro in chiaroscuro per la Basilicata. Vanno però sottolineati i progressi registrati per molte delle variabili analizzate.

In particolare, la Basilicata fa segnare dati molto incoraggianti per quanto riguarda il tasso di occupazione (20-64 anni), che cresce sensibilmente nell'ultima fase, con una variazione sostanzialmente in linea con la media nazionale. Si riduce inoltre il tasso di disoccupazione. Interessante, nell'ambito del mercato del lavoro e delle politiche occupazionali, è anche la crescita della quota di lavoratori coinvolti nella formazione continua.

Alcuni aspetti critici vanno registrati nel campo del benessere sociale, con un aumento (per quanto contenuto) della difficoltà di accedere ad alcuni servizi e la diminuzione degli utenti assidui dei mezzi pubblici, così come della soddisfazione per i servizi di trasporto pubblico. Viene confermata dagli ultimi dati la persistenza del fenomeno dell'uscita precoce dal sistema di istruzione e formazione. Migliora invece la situazione per quanto riguarda la quota delle persone in condizione di grave deprivazione abitativa.

Vanno anche segnalate, per quanto riguarda le condizioni sociali e culturali dei cittadini l'aumento della quota di persone che praticano attività sportiva e la crescita della partecipazione dei cittadini alle attività culturali.

Per quanto riguarda l'ambiente, aumenta la quota dei lucani preoccupati delle condizioni climatiche ed ambientali, così come della perdita di biodiversità. Va anche segnalata, in questo campo, il livello ancora molto alto della dispersione idrica delle reti comunali.

Resta assai debole il sistema della ricerca a favore delle imprese, con una quota delle spese in ricerca e sviluppo sul PIL che si riduce leggermente ed è ancora molto distante dalla media nazionale. Cresce invece in maniera imponente la diffusione delle connessioni a banda larga.



				Baseline		Ultima rilevazione		5 Variazioni baseline (4 :2)
				1	2	3	4	
				Anno	Valore	Anno	Valore	
Digitalizzazione e innovazione, sicurezza, trasparenza e partecipazione dei cittadini	ISTAT SDG	Abbonamenti Internet con connessione a banda larga fissa, per 100.000 abitanti, per velocità	Basilicata	2022	37,5	2024	70,4	1,88
			Italia	2022	53,7	2024	70,7	1,32
	ISTAT	Persone che interagiscono con la PA mediante sito internet per ottenere informazioni (%)	Basilicata	2022	24,8	2024	25,5	1,03
			Italia	2022	34,9	2024	35,4	1,01
Digitalizzazione, semplificazione e rafforzamento della capacità amministrativa regionale	ISTAT BES	Partecipazione alla formazione continua: quota di lavoratori coinvolti	Basilicata	2022	8,8	2024	9,1	1,03
			Italia	2022	9,6	2024	10,4	1,08
Ottimizzare la capacità di resilienza del comparto sanità, tutelando maggiormente i soggetti in condizioni di fragilità	ISTAT BES	Speranza di vita in buona salute alla nascita (anni)	Basilicata	2022	57,9	2024	55,2	0,95
			Italia	2022	60,1	2024	58,1	0,97
Promuovere azioni mirate a supportare gli enti locali e del terzo settore nell'implementare interventi a favore delle persone in condizioni di vulnerabilità come: anziani, persone con disabilità, non autosufficienti, famiglie a basso reddito, vittime di violenza di genere, minori, garantendo loro accesso equo ai servizi sociali e sanitari	ISTAT	Persone che vivono in famiglie in povertà relativa sui residenti (%)	Basilicata	2022	23,8	2024	16,1	0,68
			Italia	2022	14,0	2024	14,9	1,06
Garantire l'accessibilità equa e universale alle cure sanitarie, riducendo le barriere economiche, sociali e organizzative che portano i cittadini a rinunciare alle cure, al fine di migliorare il benessere e la qualità della vita della popolazione	ISTAT BES	Persone che rinunciano a curarsi (%)	Basilicata	2022	7,5	2024	10,8	1,44
			Italia	2022	7,0	2024	9,9	1,41
Incentivare lo sviluppo turistico e la partecipazione dei cittadini alle iniziative culturali	ISTAT BES	Partecipazione culturale fuori casa: persone che partecipano (%)	Basilicata	2022	14,8	2024	29,2	1,97
			Italia	2022	23,1	2024	37,4	1,62
Sviluppo di una filiera agroalimentare sostenibile	ISTAT SDG	Percentuale di stock ittici entro livelli biologicamente sostenibili	Basilicata	2022	-	2024	-	-
			Italia	2022	37,9	-	-	-



				Baseline		Ultima rilevazione		5 Variazioni baseline (4 :2)
				1	2	3	4	
				Anno	Valore	Anno	Valore	
	ISTAT SDG	Quota di superficie agricola destinata all'agricoltura sostenibile e produttiva	Basilicata	2022	23,7	2024	29,8	1,26
			Italia	2022	18,9	2024	20,5	1,08
	ISTAT SDG	Prodotti fitosanitari distribuiti in agricoltura (kg per ettaro)	Basilicata	2022	4,7	2023	4,1	0,87
			Italia	2022	11,6	2023	10,4	0,90
	ISTAT BES	Diffusione delle aziende agrituristiche (numero per 100 kmq)	Basilicata	2022	2,1	2023	2,1	1,00
			Italia	2022	8,6	2023	8,6	1,00
ISTAT BES	Tasso di occupazione (20-64 anni)	Basilicata	2022	57,3	2024	60,4	1,05	
		Italia	2022	64,8	2024	67,1	1,04	
Gestione responsabile e consapevole del Patrimonio Forestale, quale serbatoio di biodiversità e di contrasto ai cambiamenti climatici da tramandare alle future generazioni	ISTAT BES	Preoccupazione per la perdita di biodiversità (quota di persone che manifestano preoccupazione)	Basilicata	2022	19,5	2024	21,8	1,12
			Italia	2022	23,9	2024	22,7	0,95
	ISTAT BES	Preoccupazione per cambiamenti climatici ed effetto serra (quota di persone che manifestano preoccupazione)	Basilicata	2022	67,9	2024	68,8	1,01
			Italia	2022	71,0	2024	70,8	1,00
	ISTAT BES	Impatto degli incendi boschivi (per 1000 kmq)	Basilicata	2022	1,8	2024	3,2	1,78
			Italia	2022	2,4	2024	1,8	0,75
	ISTAT SDG	Aree forestali in rapporto alla superficie terrestre (%)	Basilicata	2020	-	2024	-	-
			Italia	2020	32,4	2024	-	-
Miglioramento della qualità dell'aria	ISTAT BES	Emissioni di CO2 e altri gas climalteranti (tonnellate per abitante)	Basilicata	2022	-	2023	-	-
			Italia	2022	7,1	2023	7,1	1,00
Miglioramento della qualità ambientale	ISTAT BES	Disponibilità di verde urbano (mq per	Basilicata	2022	92,9	2023	92,6	1,00



				Baseline		Ultima rilevazione		5 Variazioni baseline (4 :2)
				1	2	3	4	
				Anno	Valore	Anno	Valore	
		abitante)	Italia	2022	33,2	2023	32,9	0,99
	ISTAT BES	Dispersione da rete idrica comunale (% acqua distribuita)	Basilicata	2020	62,1	2022	65,5	1,05
			Italia	2020	42,2	2022	42,4	1,00
	ISTAT BES	Siti contaminati (valori per 1000 mq)	Basilicata	2019	4,0	2021	4,0	1,00
			Italia	2019	8,0	2021	7,1	0,89
Rendere le città sicure, durature e sostenibili, promuovendo azioni, a tutti i livelli, per combattere il cambiamento climatico, per proteggere, ripristinare e favorire un uso sostenibile dell'ecosistema terrestre	ISTAT	Soddisfazione per la situazione ambientale (% di persone che esprimono soddisfazione)	Basilicata	2022	73,3	2024	78,4	1,07
			Italia	2022	70,6	2024	68,0	0,96
Benessere ambientale ed economico	ISTAT BES	Popolazione esposta al rischio di frane (%)	Basilicata	2020	7,0	2024	7,0	1,00
			Italia	2020	2,2	2024	2,2	1,00
	ISTAT BES	Spesa corrente dei Comuni per la cultura (euro pro capite)	Basilicata	2022	10,2	2023	7,1	0,70
			Italia	2022	21,2	2023	18,8	0,89
	ISTAT BES	Soddisfazione per la situazione ambientale (% di persone che esprimono soddisfazione)	Basilicata	2022	73,3	2024	78,4	1,07
			Italia	2022	70,6	2024	68,0	0,96
Benessere sociale e sviluppo economico	ISTAT BES	Grave deprivazione abitativa (% percentuale di persone)	Basilicata	2022	5,4	2024	3,3	0,61
			Italia	2022	5,2	2024	5,6	1,08
	ISTAT BES	Difficoltà di accesso ad alcuni servizi (% di persone che esprimono difficoltà)	Basilicata	2022	6,1	2023	6,2	1,02
			Italia	2022	4,9	2023	5,1	1,04
	ISTAT BES	Utenti assidui dei mezzi pubblici (%)	Basilicata	2022	8,8	2024	8,3	0,94



				Baseline		Ultima rilevazione		5 Variazioni baseline (4 :2)
				1	2	3	4	
				Anno	Valore	Anno	Valore	
			Italia	2022	11,8	2024	13,5	1,14
	ISTAT BES	Soddisfazione per i servizi di trasporto pubblico (% di persone che esprimono soddisfazione)	Basilicata	2022	30,4	2024	20,1	0,66
			Italia	2022	23,9	2024	20,9	0,87
Favorire lo sviluppo tecnologico e la ricerca scientifica attraverso partnership pubblico-privato, al fine di elevare il livello di innovazione e competitività del sistema imprenditoriale sui mercati nazionali e internazionali	ISTAT SDG	Spese in ricerca e sviluppo in percentuale rispetto al PIL	Basilicata	2022	0,6	2024	0,5	0,92
			Italia	2022	1,4	2024	1,4	1,03
Contrasto alla disoccupazione, al disagio giovanile e alla crisi delle imprese anche attraverso l'implementazione di percorsi di istruzione e formazione professionale in linea con le innovazioni della normativa di settore	ISTAT SDG	Tasso di disoccupazione	Basilicata	2022	7,1	2024	6,7	0,94
			Italia	2022	8,1	2024	6,5	0,80
Fornire un'educazione di qualità, equa ed inclusiva, e opportunità di apprendimento permanente per tutti	ISTAT SDG	Uscita precoce dal sistema di istruzione e formazione (%)	Basilicata	2022	5,3	2024	9,1	1,72
			Italia	2022	11,5	2024	9,8	0,85
Aumento dei soggetti che praticano l'attività sportiva per migliorare il loro stile di vita.	ISTAT	Persone che praticano attività sportiva (%)	Basilicata	2022	47,9	2024	52,2	1,09
			Italia	2022	62,8	2024	66,5	1,06



4.3 Monitoraggio della performance

L'attività di monitoraggio della performance (Sezione II – Sottosezione 2.2.) avviene con periodicità trimestrale, in modalità online. Essa consente la produzione di report i cui destinatari sono i Dirigenti e i Direttori Generali. I risultati di consuntivazione, contenenti anche indicazioni sulle criticità emerse, vengono trasmessi ai centri di responsabilità alla scadenza della fase di monitoraggio dell'ultimo trimestre dell'esercizio. Gli indicatori di monitoraggio sono indicati nel quadro riportato nell'Allegato AP1.

Secondo la disciplina del Sistema di misurazione e valutazione della performance, i Direttori Generali effettuano entro il mese di luglio di ogni anno la verifica relativa al grado di attuazione degli obiettivi di propria competenza anche allo scopo di verificare cause di eventuali scostamenti dei risultati rispetto agli obiettivi programmati e a porre in essere i conseguenti interventi correttivi, compresa la relativa riprogrammazione. Quest'ultima deve avvenire nel periodo 1° luglio - 30 settembre e deve essere comunicata all'Autorità regionale per la valutazione e il merito.

I dati di consuntivazione confluiscono poi nella Relazione sulla Performance, elaborata sulla base delle informazioni dedotte dal controllo di gestione, dei report e dei documenti che i direttori e i dirigenti degli uffici devono fornire attestando le attività svolte e il grado di raggiungimento degli obiettivi. La redazione della Relazione sulla performance conclude il ciclo di gestione della performance ai sensi dell'art. 10, comma 1, lett. b) del D.Lgs. 150/2009.

4.4 Monitoraggio dei rischi corruttivi

Organizzazione dell'attività

L'attività di monitoraggio delle misure anticorruzione e per la trasparenza viene svolta dalla Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT), assistito dal proprio staff. I responsabili degli Uffici devono fornire tutte le informazioni necessarie per verificare l'avanzamento dell'attuazione delle misure, utilizzando il modello predefinito predisposto dai servizi di supporto alla RPCT.

Svolgimento del processo di monitoraggio

Il processo di monitoraggio si articola:

- in un primo livello che riguarda i responsabili delle misure, i quali analizzano lo stato



di realizzazione delle misure stesse attraverso un'attività di autovalutazione;

- in un secondo livello gestito dalla RPCT e dal suo staff che prevede lo svolgimento di audit interni, basati su controlli sulle misure di prevenzione adottate.

La RPCT ha la facoltà di verificare la veridicità delle autovalutazioni consultando gli indicatori previsti dal Piano e richiedendo documenti, informazioni o prove concrete dell'attività svolta. Questi confronti sono utili per comprendere più efficacemente lo stato di attuazione delle misure e per individuare eventuali criticità, promuovendo il dialogo interno all'Amministrazione e il miglioramento continuo dei processi di prevenzione della corruzione e di trasparenza.

Il monitoraggio di secondo livello avviene selezionando a campione le misure da esaminare. I criteri di selezione, definiti dal P.N.A. 2019, prevedono che siano privilegiate:

- le misure relative ai processi contraddistinti da un maggiore grado di rischio;
- le misure legate a processi oggetto di segnalazione tramite whistleblowing o altri canali;
- le misure dei processi per cui non sono state inviate le autovalutazioni da parte delle strutture responsabili.

Esiti del monitoraggio

Gli esiti del monitoraggio sullo stato di attuazione delle misure di prevenzione vengono considerati nella Sezione del Piano dedicata ai rischi corruttivi e alla trasparenza. Essi vengono anche riportati all'interno della Relazione annuale della RPCT. Nel corso dell'attività di monitoraggio, si osservano inoltre le prescrizioni dell'articolo 1, comma 14, della legge n. 190/2012, che stabilisce la scadenza del 15 dicembre per la presentazione della relazione da parte della RPCT.