



# PROVINCIA DI TARANTO

## RELAZIONE SULLA PERFORMANCE – ANNO 2015

(art. 10 D. Lgs. 150/2009)

### INDICE

1. **Presentazione della Relazione**
2. **Il contesto esterno di riferimento**
3. **L'amministrazione Provinciale**
4. **La Performance 2015**
5. **Valutazione della Performance**
6. **Il Piano Triennale per la Trasparenza ed Integrità Anno 2015-2016-2017**
7. **Il Piano anticorruzione e il sistema integrato sui controlli**
8. **Pari opportunità e Bilancio di Genere**
9. **C.U.G.**
10. **Il Processo di redazione della Relazione sulla *Performance*.**

A handwritten signature or mark in the bottom right corner of the page, consisting of several overlapping, stylized lines.

## **1. Presentazione della Relazione**

La Relazione sulla Performance della Provincia di Taranto relativa all'anno 2015 illustra, a conclusione del ciclo della performance, i risultati raggiunti nel corso dell'anno di riferimento e integra gli altri documenti di programmazione adottati dalla Provincia nell'ottica della valutazione finale della Performance dell'Amministrazione. Il documento è stato redatto secondo le disposizioni del Decreto Legislativo n. 150 del 27 ottobre 2009, ma con diretto rinvio a quanto già contenuto in altri documenti approvati e pubblicati: ciascun documento di programmazione adottato, infatti, Relazione Previsionale e Programmatica, Bilancio di previsione, Piano Esecutivo di Gestione e Piano della Performance, opera ad un livello di pianificazione diverso ma collegato con gli altri, in un "ciclo" ormai consolidato che va dall'assegnazione degli obiettivi, al loro monitoraggio, alla fase di valutazione finale dei risultati conseguiti.

La Relazione pone in evidenza come i risultati del ciclo gestionale appena trascorso, si siano intrecciati con interventi normativi statali fortemente incisivi sulle autonomie locali, soprattutto in termini di tagli alle risorse finanziarie e di limitazioni alla spesa, che hanno avuto importanti ripercussioni sull'attività dell'Ente.

Considera, inoltre, rilevante il clima, spesso contraddittorio, che le riforme istituzionali in tema di province e gli interventi legislativi sopravvenuti hanno contribuito a generare, influenzando la prospettiva anche solo di medio termine.

La Relazione sulla Performance per l'anno 2015, non può, pertanto, prescindere da una sintetica analisi dei fattori esterni ed interni che hanno condizionato, spesso ridimensionando, le aspettative di inizio anno e gli obiettivi strategici da perseguire.

## **2. Il contesto esterno di riferimento**

### **a. Il contesto istituzionale**

Il processo di rivisitazione degli enti di area vasta, nel corso dell'anno 2014, ha conosciuto un importante momento di ripresa con l'approvazione della legge 7 aprile 2014 n.56 (c.d. legge Delrio) "Disposizioni sulle città metropolitane, sulle province, sulle unioni e fusioni di comuni", con la quale è stato tracciato un preciso percorso di riordino delle funzioni degli enti provinciali, con conseguente differente distribuzione delle stesse, nonché delle connesse risorse finanziarie ed umane tra le regioni e gli enti locali.

### **b. Il Patto di Stabilità e le politiche di contenimento della spesa**

L'amministrazione Provinciale di Taranto ha conseguito il rispetto del Patto di Stabilità nell'anno 2015, adottando stringenti politiche di contenimento della spesa corrente e importanti manovre riduttive in materia di investimento.

La programmazione degli investimenti è stata frenata dalla normativa in materia di patto di stabilità, al fine del rispetto dell'obiettivo del 2015, tenendo altresì conto degli obiettivi programmatici che saranno meglio definiti, per il successivo biennio 2016-2017, ed è stata condizionata, nel corso dell'anno, dal costante monitoraggio del ridotto

flusso di pagamenti in termini di spesa, in conto capitale, e dalla necessità di garantire la compatibilità degli stessi rispetto agli obiettivi di patto e di finanza pubblica. Nell'anno 2015, la politica di bilancio è stata, inoltre, influenzata dai tagli effettuati dallo Stato, a valere sul fondo sperimentale di riequilibrio (D.L. n. 95/2012 art. 16 comma 7), che hanno comportato, di conseguenza, tagli rilevanti alla spesa corrente ed hanno inciso sulla capacità di rappresentanza dei territori e sulla capacità di far fronte alle esigenze espresse dalla collettività.

### **c. Il contesto locale**

La Provincia di Taranto, istituita nel 1923, si estende su un territorio 2.436,67 Km<sup>2</sup>, ed è caratterizzata dalla presenza di terreno pianeggiante per poco più della metà del totale, mentre, per la rimanente parte, il terreno è di natura collinare. La Provincia consta di 29 comuni con 590.281 abitanti (dati ISTAT aggiornato al 31.12.2013). La provincia di Taranto è dedicata all'agricoltura, alla pesca e all'industria nei suoi settori rilevanti quali il siderurgico, chimico, alimentare, tessile, del legno, del vetro e della ceramica. Vanta una presenza discreta di infrastrutture e di rete trasporti (vedi Ferrovie e Porto), mentre è priva di un Aeroporto per trasporto passeggeri, atteso che, l'Aeroporto di Taranto – Grottaglie risulta adibito, esclusivamente a scalo merci e ad uso militare. E' molto attiva l'Università sede di 3 facoltà autonome.

La città di Taranto è sede dello stabilimento siderurgico ILVA, il più grande in Europa, vitale per l'economia del territorio ionico. Lo stabilimento, per le note vicissitudini di attualità, è oggetto di bonifica, adeguamento ambientale e messa in sicurezza del territorio limitrofo da oramai diversi mesi.

### **3. L'amministrazione Provinciale**

#### **LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELL'ENTE ORGANIGRAMMA DELLA PROVINCIA DI TARANTO (AGGIORNATA ALLA DATA DELLA PRESENTE RELAZIONE) \***



SEGRETARIO GENERALE

Dott. ssa Lucia D'Arcangelo

1° SETTORE – Avv. Stefano Semeraro

Gabinetto e Segreteria Presidenza                      Stampa  
Pubbliche Relazioni, U.R.P., Segreteria Generale –  
Affari Generali. Innovazione e Informatica. Polizia

2° SETTORE – Avv. Cesare Semeraro

Contenzioso e Conciliazione, Legale

3° SETTORE – Dott. ssa Lucia D'Arcangelo

Appalti e Contratti

4° SETTORE Dott. ssa Lucia D'Arcangelo

Amministrazione, Gestione e Contabilità del  
Personale — Trasparenza e Istituti di Partecip. –  
Statistica – Raccolta ed Elaborazione Dati

5° SETTORE - Dott. Roberto Carucci

Bilancio e Contabilità Generale Spesa, Accertamento  
Entrate e Riscossione Tributi e Crediti, Mutui  
Economato

6° SETTORE – Avv. Stefano Semeraro

Istruzione e Gestione Scolastica Università e Beni  
Culturali Programmazione Culturale, Turismo e Sport.

7° SETTORE – Dott. Roberto Carucci

Agenzia del Lavoro, Cooperazione Sociale, Formazione  
Professionale – Politiche Giovanili - Attività Socio-  
Assistenziali

8° SETTORE – Avv. Stefano Semeraro

Attività Produttive, Sostegno e Partecip. a Piccole e  
Medie Impr. Autorizzazione Pubblici Esercizi ed  
Autoscuole, Trasp.,Agricoltura, Marketing Terr.Caccia e  
Pesca Politiche Comunitarie

9° SETTORE – Ing. Martino Dilonardo

Ecologia ed. Ambiente - Protezione Civile

10° SETTORE – Arch. Roberto Di Giacinto

Programmazione e Pianificazione del Territorio, Ass. Tecn. ai  
Comuni. Progettazione Edilizia

11° SETTORE – Arch. Roberto Di Giacinto

Demanio, Concessioni Espropri  
e Patrimonio Immobiliare, Edilizia sismica

12° SETTORE – Ing. Vito Ingletti

Manutenzione Strade e Segnaletica, Progettazione opere  
stradali

13° SETTORE – Arch. Roberto Digiacinto

Manutenzione Immobili ed Impianti Preven. e Prot.

(\* Nel corso dell'anno 2015 si è verificato, per differenti motivi, un avvicendamento dei Dirigenti alla guida di alcuni Settori)

**Quadro ricognitivo generale al 31/12/2015**  
**Struttura dell'ente**

<b>Qualifiche funzionali</b>	<b>Personale in servizio a tempo indeterminato al 31/12/2014</b>	<b>Personale in servizio a tempo determinato al 31/12/2014</b>
<b>A</b>	<b>12</b>	-
<b>B</b>	<b>26</b>	-
<b>C</b>	<b>134</b>	-
<b>D</b>	<b>116</b>	-
<b>DIRIGENTI</b>	<b>7</b>	-
<b>TOTALE</b>	<b>295</b>	-

Tale numero risulta in costante diminuzione rispetto agli anni precedenti.

In ottemperanza al divieto di procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato, previsto dall'art. 16, comma 9, del D.L. n° 95/2012, l'Ente non ha effettuato nel 2015 assunzioni di personale a tempo indeterminato.

L'Ente, ai fini della riduzione della spesa complessiva di personale, ha ottemperato alle disposizioni previste dall'art. 9 comma 28 del D.L. n° 78/2010, convertito in Legge n° 122/2010, il quale prevede che la spesa per il personale a tempo determinato, o per altre forme flessibili di lavoro, deve essere inferiore al 50% della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009.

Nel corso del 2015 non sono stati siglati rinnovi contrattuali per effetto del blocco della contrattazione del pubblico impiego.

Il confronto 2014-2015 conferma la tendenza virtuosa al contenimento della spesa:

1. Il dato della spesa lorda di personale della provincia di Taranto per l'anno 2015, pari ad € 14.017.673,60 è in diminuzione rispetto al dato di consuntivo del 2014, pari ad € 15.127.137,96 con una riduzione in valore assoluto pari ad € 1.109.464,36 ed in percentuale pari al 7,33%;
2. È rispettato il limite previsto dall'art. 76 comma 7, del D.L. 112/2008, convertito in legge 6 agosto 2008 n. 133, così come successivamente modificato ed integrato, in quanto il rapporto spese di personale su spese correnti 2015 è pari al 19,31%;
3. È rispettato il principio di riduzione della spesa di personale 2015, calcolata ai sensi dell'art. 1 comma 557 della Legge Finanziaria 2007 rispetto alla spesa del 2014; nel 2015 è di € 12.126.337,58 e si riduce di € 1.107.437,11 rispetto alla spesa di personale del 2014, pari ad €. 13.233.774,69.

Dal rendiconto di gestione 2015 sono estratti i seguenti indicatori maggiormente significativi:



- Incidenza delle spese di personale 2015 al lordo delle componenti escluse rispetto alle entrate 2015 pertinenti pari al 19,76%;
- Incidenza della spesa di personale 2015 – al netto delle spese delle società partecipate – sulle spese correnti depurate dagli interessi passivi pari al 21,30%;
- Rapporto tra le spese di personale e le spese correnti nel 2015, al lordo delle componenti escluse ex art. 1 co° 557 della L. 296/2006 (Legge Finanziaria del 2006) e s.m.i. comprensivo delle spese delle società partecipate pari al 22,32%.

### **Le criticità e le opportunità**

Dallo scenario, sinteticamente, rappresentato si evidenzia che le principali criticità si sono evidenziate già nella fase di programmazione con riferimento agli obiettivi strategici connessi alla prospettiva finanziaria. Infatti, i vincoli del Patto di Stabilità, i tagli di risorse imposti dalla normativa nazionale, la riduzione dei trasferimenti regionali per funzioni delegate i parametri stringenti imposti dai provvedimenti in materia di spending review hanno influito sulla pianificazione degli interventi di investimento in conto capitale e, se già programmati, sul loro raggiungimento.

Il clima di incertezza e le manovre in corso d'anno hanno condizionato anche i tempi di presentazione del Bilancio di Previsione e documenti collegati, nonché del Piano Esecutivo di Gestione, che sono stati approvati il 27.10.'15 e il 23.12.'15.

Sul versante dei processi interni, nonostante la situazione di incertezza istituzionale, che è continuata nel 2015 e tenuto conto del blocco degli emolumenti e del fondo di produttività, nonché della perdita di unità di personale in servizio, la leva motivazionale del lavoro per progetti ha, comunque, garantito il raggiungimento degli obiettivi perseguiti.

## **4. La Performance 2015**

### **a. Il piano della Performance**

Il Piano della Performance, secondo quanto previsto dall'art. 10 del D. Lgs. n. 150/2009, è un documento programmatico triennale “da adottare in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi e alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori”.

L'art. 4 comma 1 “Ciclo di gestione della performance” dello stesso Decreto prevede che le amministrazioni pubbliche sviluppino, in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, il ciclo di gestione della performance.

A tal proposito, l'art. 169 del TUEL " Piano esecutivo di gestione", prevede che "Il piano esecutivo di gestione è deliberato in coerenza con il bilancio di previsione e con la relazione previsionale e programmatica. Al fine di semplificare i processi di pianificazione gestionale dell'ente, il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del presente testo unico e il piano della performance di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono unificati organicamente nel piano esecutivo di gestione.

In coerenza con tale sopravvenuta disposizione il Piano della Performance è stato unificato al Piano dettagliato degli obiettivi, documento programmatico specifico già esistente per gli enti locali, essendo stato introdotto dal relativo Testo Unico di cui al D. Lgs. 267/2000 ed approvato con deliberazione del Presidente della Provincia del 23.12.'15 n. 132.

#### **b. Il ciclo di gestione della Performance e il ciclo della programmazione**

L'art. 4 comma 2 della L. 150/2009 individua le fasi del ciclo di gestione della Performance che, viste in relazione al ciclo della programmazione della Provincia di Taranto possono così collegarsi:

CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE	CICLO DELLA PROGRAMMAZIONE	ANNO 2015
Definizione ed assegnazione obiettivi che si intendono raggiungere	Relazione Previsionale e Programmatica	Delib. del C.P. n. 100 del 27.10.'15.
	Bilancio di Previsione Annuale 2014 e Pluriennale	Delib. del C.P. n. 100 del 27.10.'15.
	Piano Esecutivo di Gestione	Delib. del Presidente della Provincia n. 132 del 23.12.'15
	Piano della Performance- Piano Dettagliato degli Obiettivi	Delib. del Presidente della Provincia n. 132 del 23.12.'15

#### **c. Fasi del ciclo di gestione della performance**

L'Organismo Indipendente di Valutazione, nel corso del 2015, ha preso atto del processo di programmazione.

Il ciclo di gestione della Performance si è svolto regolarmente, secondo le fasi previste:

1. definizione ed assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere e dei rispettivi indicatori (Piano della Performance);
2. collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
3. misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale;

4. utilizzo dei sistemi premianti secondo criteri di valorizzazione del merito.

#### **d. La Performance Organizzativa**

Tra i fattori di valutazione della performance organizzativa, sono stati individuati dall'amministrazione 3 fattori di valutazione della stessa:

1. Miglioramento della trasparenza dell'ente;
2. Redazione dei contratti in modalità elettronica;
3. Controllo successivo di regolarità amministrativa degli atti, ex art. 147 bis del d. lgs. 267/2000, artt. 2-4-7 del regolamento sul sistema dei controlli interni, approvato con deliberazione del consiglio provinciale n. 5 del 18.04.2013.

L'Organismo Indipendente di Valutazione (di seguito O.I.V.), ha visionato il Piano della Performance- Piano dettagliato degli Obiettivi 2015, analizzato i report degli obiettivi di performance individuale ed organizzativa assegnati ai Dirigenti dei Settori, di cui al Piano della Performance- Piano dettagliato degli Obiettivi 2015, approvato con deliberazione del Presidente della Provincia n. 132 del 23.12.'15.

I Report riportano, per ogni obiettivo, la descrizione sintetica dell'obiettivo, le attività in cui si scompone l'attuazione dell'obiettivo, la tempistica prevista e la tempistica effettivamente impiegata per la realizzazione dello stesso, il punteggio assegnato all'obiettivo ed il personale individuato per la realizzazione dell'obiettivo. A corredo dei report sono state presentate sintetiche relazioni descrittive da parte dei singoli dirigenti.

L'O.I.V., anche avvalendosi di appositi colloqui con il personale dirigenziale, ha valutato attentamente tutti gli obiettivi e gli elementi correlati considerando nello specifico anche quelli per i quali si sono presentate situazioni particolari che hanno portato al parziale raggiungimento.

Riconoscendo il buon grado di raggiungimento del risultato, l'O.I.V. ha attribuito il relativo punteggio, utile per la misurazione della performance.

#### **5. Valutazione della Performance**

L'O.I.V. dà atto che il valore medio del livello di attuazione degli obiettivi assegnati alle unità organizzative denotando un buon risultato complessivo.

Qui di seguito lo schema relativo al livello di raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa:

Settore	Denominazione	Livello di conseguimento
1	Gabinetto e Segreteria Presidenza-Segreteria Generale-Affari Generali-Stampa-Urp-Polizia provinciale-Innovazione Informatica	95%
2	Contenzioso e conciliazione legale	95%
3	Appalti e Contratti	95%
4	Amministrazione Gestione e Contabilità del personale - Trasparenza ed Istituti di partecipazione – Statistica – Raccolta ed Elaborazione dati	95%
5	Economico Finanziario	95%
6	Istruzione e Gestione scolastica, Università, Beni Culturali, Programmazione Culturale, Turismo, Sport.	95%
7	Agenzia del Lavoro e Formazione Professionale – Politiche Giovanili – Politiche Sociali – Politiche Comunitarie	95%
8	Attività Produttive, Agricoltura, Caccia e Pesca, Marketing Territoriale, Trasporti e Politiche Comunitarie	95%
9	Ecologia ed Ambiente – Aree Protette Parco Naturale Terra delle Gravine e Protezione Civile	95%
10	Programmazione e Pianificazione del Territorio, Assistenza Tecnica ai Comuni – Progettazione Edilizia.	95%
11	Patrimonio-Demanio-Concessioni- Espropri	95%
12	Manutenzione Strade e Segnaletica Progettazione Opere Stradali	95%
13	Manutenzione Immobili ed Impianti – Prevenzione e Protezione	95%

<b>Media livello raggiungimento</b>	<b>95%</b>
-------------------------------------	------------

#### **b. La performance del personale dipendente**

I Dirigenti hanno condotto il processo di valutazione della Performance dei propri collaboratori avvalendosi delle Schede “Obiettivo di Performance Individuale” di cui al Piano delle performance- Piano degli Obiettivi. Il numero di obiettivi individuati dal dirigente competente per ciascun dipendente, coerentemente con il Piano Esecutivo di Gestione può variare in base alla specificità della performance considerata. Nel caso di più obiettivi il dirigente, definisce, coerentemente con il PEG, il peso di ciascuno

rispetto alla performance, ossia l'incidenza percentuale di ogni obiettivo nella valutazione.

L'O.I.V prende atto del buon grado di differenziazione registrato dalla valutazioni espresse come si può evincere dallo schema seguente che riporta le percentuali di livello di conseguimento:

Settore	Denominazione	Livello di conseguimento
1	Gabinetto e Segreteria Presidenza-Segreteria Generale-Affari Generali-Stampa-Urp-Polizia provinciale-Innovazione Informatica	100%
2	Contenzioso e conciliazione legale	100%
3	Appalti e Contratti	92%
4	Amministrazione Gestione e Contabilità del personale - Trasparenza ed Istituti di partecipazione - Statistica - Raccolta ed Elaborazione dati	100%
5	Economico Finanziario	100%
6	Istruzione e Gestione scolastica, Università, Beni Culturali, Programmazione Culturale, Turismo, Sport.	100%
7	Agenzia del Lavoro e Formazione Professionale - Politiche Giovanili - Politiche Sociali - Politiche Comunitarie	100%
8	Attività Produttive, Agricoltura, Caccia e Pesca, Marketing Territoriale, Trasporti e Politiche Comunitarie	100%
9	Ecologia ed Ambiente - Aree Protette Parco Naturale Terra delle Gravine e Protezione Civile	100%
10	Programmazione e Pianificazione del Territorio, Assistenza Tecnica ai Comuni - Progettazione Edilizia.	96%
11	Patrimonio-Demanio-Concessioni- Espropri	90%
12	Manutenzione Strade e Segnaletica Progettazione Opere Stradali	100%
13	Manutenzione Immobili ed Impianti - Prevenzione e Protezione	70%

### **c. Rilevanza del coinvolgimento degli stakeholders nel ciclo della Performance.**

Tenuto conto delle funzioni tipiche di un ente intermedio, che solo in determinati casi è chiamato ad offrire servizi diretti al cittadino (come ad esempio i servizi per l'impiego), la Provincia di Taranto si relaziona con gli stakeholders locali, prioritariamente nei casi in cui la normativa specifica preveda l'attivazione di

Conferenze di Servizi (ad esempio nel Settore Tecnico, nel Settore ambientale, ecc...) o quando le politiche territoriali poste in essere dai Comuni del territorio provinciale o dagli interlocutori di area vasta necessitano di percorsi concertativi e di coordinamento (Sviluppo Economico, Cultura, Sociale, ecc...) ovvero nei casi in cui l'unitarietà degli interventi richieda, per l'efficacia degli stessi, la preventiva condizione attraverso Protocolli d'Intesa ed Accordi di Programma.

#### **d. Rilevanza delle analisi di customer satisfaction**

Nel 2015 le attività in questione sono consistite essenzialmente in un'assistenza giuridica ed emotiva ai dipendenti, svolta dal Settore Personale, nel delicato processo di riduzione del personale dell'Ente e di cessazione del servizio dell'Istituto Paisiello.

### **6. Il Programma Triennale per la Trasparenza ed Integrità Anno 2015-2016-2017**

La Provincia di Taranto ha inteso la "trasparenza" e gli obblighi derivanti dalle normative in materia, non solo come adempimento alle disposizioni sopravvenute, bensì come forma di partecipazione del cittadino alla vita democratica e quindi intesa come accessibilità totale alle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione, degli indicatori relativi agli andamenti gestionali e all'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali, dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione.

Con Decreto Presidenziale n. 7 del 29.1.'15 è stato approvato l'aggiornamento annuale del Programma Triennale per la Trasparenza.

A seguito del cambio del Segretario Generale, con Disposizione n. 25 del 9.3.'15 è stato nominato Responsabile Anticorruzione e Trasparenza il nuovo Segretario Generale, Dott.ssa Lucia D'Arcangelo, che ha dato impulso all'attività di aggiornamento annuale del Programma Triennale per la Trasparenza che è stato, poi, adottato, dall'ente, con Decreto Presidenziale n. 7 del 29.1.'16.

L'attuazione della massima trasparenza sull'organizzazione e l'attività dell'Amministrazione rappresenta il precipuo obiettivo del D. Lgs. 33/'13, noto come testo unico in materia di trasparenza. Fondamentale strumento per l'attuazione di tale obiettivo è rappresentato dall'implementazione delle informazioni rese al pubblico nel sito istituzionale dell'Ente, attraverso la sezione denominata "amministrazione trasparente".

In tale ottica l'Ente ha compiuto uno sforzo teso all'implementazione dell'inserimento dati nella sopra menzionata sezione. Va al riguardo rappresentato che gli ultimi mesi dell'anno 2015 sono coincisi con la rivisitazione del sito istituzionale, in particolare nella sua veste grafica, da parte della società esterna che ne ha cura.

All'inizio del 2016, nell'ambito dell'aggiornamento annuale del Programma Triennale per la Trasparenza, veniva inserita apposita tabella contenente in modo dettagliato gli obblighi di pubblicazione e l'individuazione dei soggetti competenti a provvedervi.

In tema di trasparenza vanno poi evidenziate alcune attività formative, che hanno avuto luogo nei primi mesi dell'anno per alcuni dipendenti, attraverso la partecipazione al Corso su "La prevenzione e repressione della corruzione nelle p.a", organizzato dall'Ente Scuola Edile di Taranto in collaborazione con l'Unione dei Comuni Montedoro e con il supporto tecnico dell'Associazione Jonius. Il corso è stato articolato in 8 giornate formative e si è svolto in varie sedi dei Comuni jonici, con differenti relatori, nelle giornate seguenti: 29.1.'15; 5.2.'15; 12.2.'15; 19.2.'15; 26.2.'15; 5.3.'15; 12.3.'15; 24.3.'15. In particolare, due delle suddette giornate formative si sono svolte presso la Provincia di Taranto ed hanno avuto come relatori l'allora Segretario Generale, dott. Eugenio De Carlo (in tema di "Diritto di accesso e riservatezza") ed il Dirigente del 1° Settore, avv. Stefano Semeraro (in tema di "Trasparenza e informazione. Le banche dati a disposizione dei cittadini e delle pp. aa.").

A tali attività formative vanno aggiunte n. 2 giornate di formazione interna all'ente inerenti la piattaforma di protocollazione, la piattaforma di corrispondenza e le modalità di pubblicazione dati sul sito istituzionale, "sezione amministrazione trasparente", svoltesi sul finire dell'anno 2015, cui si è aggiunta un'ulteriore giornata formativa in data 23.2.'16.

## **7. Il Piano anticorruzione e il sistema integrato sui controlli**

Nel corso dell'anno 2015, Con Decreto Presidenziale n. 7 del 29.1.'15 è stato approvato l'aggiornamento annuale del Piano triennale per la prevenzione della corruzione.

Nel corso del 2016 è stato approvato l'aggiornamento annuale del medesimo Piano, con Decreto Presidenziale n. 7 del 29.1.'16.

Il nuovo Segretario Generale ha predisposto la relazione annuale anticorruzione, di cui all'art. 1, comma 14 della l. 190/12, regolarmente pubblicata sul sito istituzionale dell'Ente, nella sezione "Amministrazione trasparente", sottosezione "Altri contenuti - corruzione".

## **8. Pari opportunità e Bilancio di Genere**

In continuità con le attività già svolte nell'anno precedente, l'Amministrazione ha sviluppato nell'anno 2015 una serie di iniziative tese a promuovere una maggiore inclusione sociale delle categorie e soggetti "marginali", oltre a favorire lo sviluppo di una cultura di tolleranza e conoscenza delle problematiche attuali (e.g. *"iniziative per la sensibilizzazione e il contrasto alle discriminazioni delle persone sieropositive"*; *"iniziative per fronteggiare il problema sulla violenza alle donne"*; *"immigrazione"*; *"conferenze sul femminicidio"*, *"programma di sensibilizzazione giovanile sulla violenza alle donne" ecc.ecc.*). L'obiettivo è quello di promuovere il riequilibrio tra i generi, il rispetto delle differenze, l'autostima e l'autodeterminazione nelle donne, contrastare ogni forma di violenza di genere.

L'Amministrazione, in tal modo, si propone di:

- Diffondere la cultura di genere per valorizzare le differenze e superare gli stereotipi;
- Sensibilizzare ad un'analisi approfondita dei dati e delle problematiche legate alla violenza di genere;
- Divulgare l'informazione sulle strutture operanti sul territorio e sulle misure legislative vigenti;
- Fornire strumenti critici per favorire la prevenzione e contrastare il fenomeno della violenza, discriminazioni, molestie sui luoghi di lavoro .
- Combattere fenomeni quali l'omofobia e discriminazioni legate al genere.

## 9. C.U.G.

Il Comitato Unico di Garanzia (CUG) nel corso dell'anno 2015 ha subito un forte rimaneggiamento in correlazione alla cessazione dal servizio di alcuni componenti per collocamento in quiescenza o trasferimento presso altre pubbliche amministrazioni. Tale circostanza ha determinato il blocco del funzionamento dell'organismo.

## 10. Il Processo di redazione della Relazione sulla *Performance*.

La Relazione suesposta, nelle sue ampie parti, è stata redatta dal Segretario Generale dell'Ente, avvalendosi della struttura di supporto alla Segreteria Generale, nonché nelle parti specifiche, avvalendosi dell'aiuto dei Settori competenti nelle loro articolazioni, che si vanno di seguito ad indicare:

**SOGGETTI:** Segretario Generale Dott.ssa Lucia D'Arcangelo;  
Dott. Giuliano Lentini, Funzionario Amministrativo;  
Dott.ssa Ingrid Iaci, Funzionario assegnato all'attività della Consigliera di parità;  
Dott. Giovanni Buccoliero, Istruttore Direttivo Amministrativo – Settore Personale.

Taranto, 11/5/16

Il Segretario Generale  
Dott.ssa Lucia D'Arcangelo

