

**Comune di Campagnano di Roma
Città metropolitana di Roma
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E
ORGANIZZAZIONE
2024 – 2026**

(art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113)

Approvato con Deliberazione di G.C. n. 52 del 04.04.2024

Modificato con Delibera di G.C. n. 78 del 30.05.2024

Premessa

Le finalità del PIAO sono:

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

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

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

Riferimenti normativi

L'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa e in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale

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

L'art. 6 comma 6 del d.l. 80/2021, convertito in legge n. 113/2021, definisce il contenuto del PIAO, nonché le modalità semplificate di redazione dello stesso per gli enti con meno di 50 dipendenti. Il riferimento è al numero dei dipendenti al 31.12.2021

Si precisa che pur non essendo tenuti i Comuni con meno di 50 dipendenti agli adempimenti di cui alla sottosezione 2.1 "valore pubblico" e 2.3 "Performance" si è ritenuto comunque seguire le indicazioni inerenti le stesse e contenute del piano tipo per i comuni con più di 50 dipendenti.

Sulla base del quadro normativo di riferimento e in una visione di transizione dall'attuale alla nuova programmazione, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025, ha quindi il compito principale di fornire, una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune di Campagnano di Roma

Indirizzo: Piazza Cesare Leonelli 15 Codice

fiscale:

Sindaco: Alessio Nisi

Numero dipendenti al 31/12/2023: 38

Numero abitanti al 31/12/2023: 11348

Telefono: +39 06 9015601

Sito internet: <https://www.comunecampagnano.it/>

E-mail: protocollo@comunecampagnano.it

PEC: protocollo@pec.comunecampagnano.it

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE**Sottosezione di programmazione di valore pubblico****Documento unico di programmazione 2024-2026 di cui alla D.C.C n 96 del 19.12.2024****Sottosezione di programmazione della performance**

VISTA la deliberazione di Consiglio Comunale n. 3 del 23.01.2024 con la quale si procedeva all'approvazione del Bilancio di Previsione per il triennio 2024-2026, esecutiva ai sensi di legge;

VISTA la Deliberazione di Giunta Comunale n. 84 del 16.5.2019, di APPROVAZIONE del REGOLAMENTO PER LA MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE - D.LGS. 74/2017;

RITENUTO necessario provvedere alla assegnazione delle risorse umane e finanziarie, nonché agli obiettivi di performance, al fine di adeguare la macchina amministrativa alle disposizioni vigenti;

VISTA la nota prot. n. 2878 in data 24.01.2024 con la quale sono stati richiesti a Responsabili di Posizione Organizzativa la propria proposta di obiettivi in relazione all'annualità 2024;

Esaminati i riscontri pervenuti

si approvano i seguenti obiettivi di performance:

SETTORE I**COMUNE DI CAMPAGNANO DI ROMA***Città Metropolitana di Roma Capitale***OBIETTIVO PEG anno 2024- scheda 1**

Nr.	Centro di responsabilità	Responsabile GIANCARLO MAZZARINI
	SETTORE I	Consigliere di riferimento Assessore

Nr.	Centro di Costo	Responsabile GIANCARLO MAZZARINI

Nr.	Denominazione obiettivo: VERIFICA SITUAZIONE DEBITORIA LOCULI E OSSARINI CIMITERO COMUNALE – RECUPERO DI QUANTO NON PAGATO – ISCRIZIONE A RUOLO.	Peso	% attual.
		5	

Budget previsto	Budget utilizzato	Differenza
Costi attività di comunicazione:		
Capitoli collegati		

Programma di riferimento	Progetto di riferimento

Descrizione obiettivo:

Nr.	Fasi obiettivo		G	F	M	A	M	G	L	A	S	O	N	D
1	Censimento situazione debitoria concessioni loculi e ossarini del cimitero comunale	Previsto							x					
		Ottenuto												
2	Diffida al pagamento	Previsto									x			
		Ottenuto												
3	Valutazione ipotesi di decadenza ovvero iscrizione a ruolo	Previsto												x
		Ottenuto												

Nr.	Centri di responsabilità di supporto	Descrizione azione di supporto	Ottenuto

Nr.	Indicatori di risultato *	Peso %	Previsto	Ottenuto*	% attuaz*
1	Relazione di censimento	50			
2	Invio delle diffide di pagamento	25			
3	Comunicazione di decadenza/iscrizione a ruolo	25			

Rifer. fasi obiettivo	Azioni di comunicazione													

COMUNE DI CAMPAGNANO DI ROMA
Città Metropolitana di Roma Capitale
OBIETTIVO PEG anno 2024- scheda 2

Nr.	Centro di responsabilità	Responsabile GIANCARLO MAZZARINI
	SETTORE I	Consigliere di riferimento Assessore

Nr.	Centro di Costo	Responsabile GIANCARLO MAZZARINI

Nr.	Denominazione obiettivo: AGGIORNAMENTO E TRASMISSIONE AL MINISTERO DELLA SALUTE DELLE DAT DAL 2018 AD OGGI.	Peso	% attuaz.
		5	

Budget previsto	Budget utilizzato	Differenza
Costi attività di comunicazione:		
Capitoli collegati		

Programma di riferimento	Progetto di riferimento

Descrizione obiettivo:														
Nr.	Fasi obiettivo		G	F	M	A	M	G	L	A	S	O	N	D
	popolamento della Banca dati nazionale degli elenchi nominativi delle DAT depositate dopo il 1 febbraio 2020	Previsto												x
		Ottenuto												
	trasmissione delle copie delle Disposizioni anticipate di trattamento del 2018 e 2019	Previsto												x
		Ottenuto												
Nr.	Centri di responsabilità di supporto	Descrizione azione di supporto	Ottenuto											
Nr.	Indicatori di risultato *	Peso %	Previsto	Ottenuto*	% attualiz*									
1	Inserimento nella Banca dati del 100% dei nominativi delle DAT depositate dopo il 1 febbraio 2020	50												
2	trasmissione del 100% delle copie delle Disposizioni anticipate di trattamento del 2018 e 2019	50%												
Rifer. fasi obiettivo	Azioni di comunicazione													
COMUNE DI CAMPAGNANO DI ROMA <i>Città Metropolitana di Roma Capitale</i> OBIETTIVO PEG anno 2024- scheda 3														
Nr.	Centro di responsabilità	Responsabile GIANCARLO MAZZARINI												
	SETTORE I	Consigliere di riferimento Assessore												
Nr.	Centro di Costo	Responsabile GIANCARLO MAZZARINI												
Nr.	Denominazione obiettivo: AGGIORNAMENTO DEL REGISTRO INFORMATICO DELLE SEPOLTURE PRESSO IL CIMITERO COMUNALE DAL 2018 AD OGGI.	Peso	% attualiz.											
		5												

Budget previsto	Budget utilizzato	Differenza
Costi attività di comunicazione:		
Capitoli collegati		

Programma di riferimento	Progetto di riferimento

Descrizione obiettivo:

Nr.	Fasi obiettivo		G	F	M	A	M	G	L	A	S	O	N	D
	censimento ed aggiornamento del registro informatico delle sepolture presso il cimitero comunale dal 2018 ad oggi	Previsto										x		
		Ottenuto												

Nr.	Centri di responsabilità di supporto	Descrizione azione di supporto	Ottenuto

Nr.	Indicatori di risultato *	Peso %	Previsto	Ottenuto*	% attualiz*
1	censimento ed aggiornamento del registro informatico delle sepolture presso il cimitero comunale dal 2018 ad oggi	100%			

Rifer. fasi obiettivo	Azioni di comunicazione													

COMUNE DI CAMPAGNANO DI ROMA
Città Metropolitana di Roma Capitale
OBIETTIVO PEG anno 2024 – scheda 4

Nr.	Centro di responsabilità	Responsabile GIANCARLO MAZZARINI
	SETTORE I	Consigliere di riferimento Assessore F. STIRPE

Nr.	Centro di Costo	Responsabile GIANCARLO MAZZARINI

Nr.	Denominazione obiettivo: VERIFICA CONVENZIONI GESTIONE IMPIANTI SPORTIVI	Peso 5	% attualiz.

Budget previsto	Budget utilizzato	Differenza
Costi attività di comunicazione:		
Capitoli collegati		
Programma di riferimento	Progetto di riferimento	

Descrizione obiettivo: predisposizioni di report trimestrale inerenti l'assolvimento degli obblighi convenzionali per la gestione degli impianti sportivi

Nr.	Fasi obiettivo		G	F	M	A	M	G	L	A	S	O	N	D
	predisposizioni di report trimestrale inerenti l'assolvimento degli obblighi convenzionali per la gestione degli impianti sportivi-	Previsto												
		Ottenuto												

Nr.	Centri di responsabilità di supporto	Descrizione azione di supporto	Ottenuto

Nr.	Indicatori di risultato *	Peso %	Previsto	Ottenuto*	% attuaz*
1	predisposizioni di report trimestrale inerenti l'assolvimento degli obblighi convenzionali per la gestione degli impianti sportivi	100	31 dicembre 2024		

•	● Azioni di comunicazione													

COMUNE DI CAMPAGNANO DI ROMA
Città Metropolitana di Roma Capitale
OBIETTIVO PEG anno 2024- scheda 5

Nr.	Centro di responsabilità	Responsabile GIANCARLO MAZZARINI
	SETTORE I	Consigliere di riferimento Assessore

Nr.	Centro di Costo	Responsabile GIANCARLO MAZZARINI

Nr.	Denominazione obiettivo: ESPLETAMENTO GARA ASILO NIDO COMUNALE DALLA FORMAZIONE DEGLI ATTI DI GARA SINO ALLA FIRMA DEL CONTRATTO	Peso	% attuaz.
		15	

Budget previsto	Budget utilizzato	Differenza
-----------------	-------------------	------------

Costi attività di comunicazione:		
Capitoli collegati		

Programma di riferimento	Progetto di riferimento

Descrizione obiettivo:

Nr.	Fasi obiettivo		G	F	M	A	M	G	L	A	S	O	N	D
	approvazione determina a contrarre	Previsto		x										
		Ottenuto												
	svolgimento della procedura di gara	Previsto								x				
		Ottenuto												
	aggiudicazione	Previsto												
		Ottenuto												

Nr.	Centri di responsabilità di supporto	Descrizione azione di supporto	Ottenuto

Nr.	Indicatori di risultato *	Peso %	Previsto	Ottenuto*	% attuaz*
1	Determina a contrarre	25			
2	Svolgimento Procedura di gara	50			
3	aggiudicazione	25			

Rifer. fasi obiettivo	Azioni di comunicazione																	

COMUNE DI CAMPAGNANO DI ROMA
Città Metropolitana di Roma Capitale
OBIETTIVO PEG anno 2024– scheda 6

Nr.	Centro di responsabilità	Responsabile GIANCARLO MAZZARINI
	SETTORE I	Consigliere di riferimento Assessore

Nr.	Centro di Costo	Responsabile GIANCARLO MAZZARINI

Nr.	Denominazione obiettivo:	Peso	% attuaz.
	AFFIDAMENTO DEL SERVIZIO DI PULIZIE UFFICI COMUNALI	10	

--	--	--	--

Budget previsto	Budget utilizzato	Differenza
Costi attività di comunicazione:		
Capitoli collegati		

Programma di riferimento	Progetto di riferimento

Descrizione obiettivo:

Nr.	Fasi obiettivo		G	F	M	A	M	G	L	A	S	O	N	D
	DETERMINA A CONTRARRE ED INDIVIDUAZIONE DELLA PROCEDURA DI AFFIDAMENTO PIU' IDONEA	Previsto					X							
		Ottenuto												
	AGGIUDICAZIONE DEL SERVIZIO	Previsto										X		
		Ottenuto												

Nr.	Centri di responsabilità di supporto	Descrizione azione di supporto	Ottenuto

Nr.	Indicatori di risultato *	Peso %	Previsto	Ottenuto*	% attualiz*
1					

Rifer. fasi obiettivo	Azioni di comunicazione	G	F	M	A	M	G	L	A	S	O	N	D

COMUNE DI CAMPAGNANO DI ROMA
Città Metropolitana di Roma Capitale
OBIETTIVO PEG anno 2024- scheda 7

Nr.	Centro di responsabilità	Responsabile GIANCARLO MAZZARINI
	SETTORE I	Consigliere di riferimento Assessore

Nr.	Centro di Costo	Responsabile GIANCARLO MAZZARINI
-----	-----------------	----------------------------------

Nr.	Denominazione obiettivo: AFFIDAMENTO DELLA FORNITURA POLIZZE ASSICURATIVE	Peso 5
		% attuaz.

Budget previsto	Budget utilizzato	Differenza
Costi attività di comunicazione:		
Capitoli collegati		

Programma di riferimento	Progetto di riferimento

Descrizione obiettivo:

Nr.	Fasi obiettivo		G	F	M	A	M	G	L	A	S	O	N	D
	DETERMINA A CONTRARRE	Previsto				X								
		Ottenuto												
	AGGIUDICAZIONE	Previsto						X						
		Ottenuto												

Nr.	Centri di responsabilità di supporto	Descrizione azione di supporto	Ottenuto

Nr.	Indicatori di risultato *	Peso %	Previsto	Ottenuto*	% attuaz*
1					

Rifer. fasi obiettivo	Azioni di comunicazione																	

COMUNE DI CAMPAGNANO DI ROMA
Città Metropolitana di Roma Capitale
OBIETTIVO PEG anno 2024- scheda 8

Nr.	Centro di responsabilità	Responsabile GIANCARLO MAZZARINI
	SETTORE I	Consigliere di riferimento Assessore

Nr.	Centro di Costo	Responsabile GIANCARLO MAZZARINI

Nr.	Denominazione obiettivo: MONITORAGGIO E CONTROLLO ATTIVITA' SU STRUTTURE RECETTIVE PER ANZIANI	Peso 10	% attuaz.

Budget previsto	Budget utilizzato	Differenza
Costi attività di comunicazione:		
Capitoli collegati		

Programma di riferimento	Progetto di riferimento

Descrizione obiettivo:

Nr.	Fasi obiettivo		G	F	M	A	M	G	L	A	S	O	N	D	
			Effettuazione di sopralluoghi	Previsto											
		Ottenuto													
redazione verbale	Previsto														X
	Ottenuto														
eventuale trasmissione atti al SUAP	Previsto														X
	Ottenuto														

Nr.	Centri di responsabilità di supporto	Descrizione azione di supporto	Ottenuto

Nr.	Indicatori di risultato *	Peso %	Previsto	Ottenuto*	% attuaz*
1	effettuazione sopralluoghi su almeno 80% strutture recettive per anziani	80%			
2	redazione del 100% dei verbali dei sopralluoghi effettuati ed eventuale trasmissione atti al suap per i provvedimenti conseguenti	20%			

Rifer. fasi obiettivo	Azioni di comunicazione														

COMUNE DI CAMPAGNANO DI ROMA
Città Metropolitana di Roma Capitale

OBIETTIVO PEG anno 2024– scheda 9

Nr.	Centro di responsabilità	Responsabile GIANCARLO MAZZARINI
	SETTORE I	Consigliere di riferimento Assessore

Nr.	Centro di Costo	Responsabile GIANCARLO MAZZARINI

Nr.	Denominazione obiettivo: STUDIO FATTIBILITA' POLO 0/6 ANNI AI SENSI DELLA Deliberazione della Giunta Regionale 5 agosto 2021, n.552	Peso	% attuaz.
		5	

Budget previsto	Budget utilizzato	Differenza
Costi attività di comunicazione:		
Capitoli collegati		

Programma di riferimento	Progetto di riferimento

Descrizione obiettivo:

Nr.	Fasi obiettivo		G	F	M	A	M	G	L	A	S	O	N	D
				Previsto										
	relazione di fattibilità in ordine alla costituzione del polo 0/6 anni in conformità alla DGR 552/2021	Ottenuto												

Nr.	Centri di responsabilità di supporto	Descrizione azione di supporto	Ottenuto

Nr.	Indicatori di risultato *	Peso %	Previsto	Ottenuto*	% attuaz*
1					

Rifer. fasi obiettivo	Azioni di comunicazione													

COMUNE DI CAMPAGNANO DI ROMA

Città Metropolitana di Roma Capitale

OBIETTIVO PEG anno 2024– scheda 10

Nr.	Centro di responsabilità	Responsabile GIANCARLO MAZZARINI
-----	--------------------------	----------------------------------

COMUNE DI CAMPAGNANO DI ROMA*Città Metropolitana di Roma Capitale***OBIETTIVO PEG anno 2024– scheda 12**

Nr.	Centro di responsabilità	Responsabile GIANCARLO MAZZARINI
	SETTORE I	Consigliere di riferimento Assessore
Nr.	Centro di Costo	Responsabile GIANCARLO MAZZARINI

Nr.	Denominazione obiettivo: D.LGS. 222/2023 OBIETTIVO DI ACCESSIBILITA' DA PARTE DELLE PERSONE CON DISABILITA'	Peso	% attuaz.
		5	

Budget previsto	Budget utilizzato	Differenza
Costi attività di comunicazione:		
Capitoli collegati		
Programma di riferimento	Progetto di riferimento	

Descrizione obiettivo: Analisi del contesto interno ed esterno al fine di individuare le situazioni problematiche in relazione ad accesso e fruibilità dei servizi da parte delle presone con disabilità, anche attraverso il confronto con le associazioni del territorio

Nr.	Fasi obiettivo		G	F	M	A	M	G	L	A	S	O	N	D
1		Previsto												
		Ottenuto												

Nr.	Centri di responsabilità di supporto	Descrizione azione di supporto	Ottenuto
-----	--------------------------------------	--------------------------------	----------

Nr.	Indicatori di risultato *	Peso %	Previsto	Ottenuto*	% attuaz*
1		100			

Rifer. fasi obiettivo	Azioni di comunicazione													

COMUNE DI CAMPAGNANO DI ROMA*Città Metropolitana di Roma Capitale***OBIETTIVO PEG anno 2024– scheda 13**

Nr.	Centro di responsabilità	Responsabile GIANCARLO MAZZARINI
	SETTORE I	Consigliere di riferimento Assessore
Nr.	Centro di Costo	Responsabile GIANCARLO MAZZARINI

Nr.	Denominazione obiettivo: RISPETTO MISURE PREVISTE DAL PIANO TRIENNALE DI	Peso	% attuaz.
-----	---	------	-----------

COMUNE DI CAMPAGNANO DI ROMA

Città Metropolitana di Roma Capitale

OBIETTIVO PEG anno 2024 – scheda N. 2

Nr.	Centro di responsabilità	Responsabile DANIELE DE PAOLIS
	SETTORE II	Consigliere di riferimento Assessore

Nr.	Centro di Costo	Responsabile DANIELE DE PAOLIS

Nr.	Denominazione obiettivo: PNRR M1C1-1.2, MITD - Abilitazione al cloud per le PA locali	Peso	% attuz.
		10	

Budget previsto	Budget utilizzato	Differenza
Costi attività di comunicazione:		
Capitoli collegati		

Programma di riferimento	Progetto di riferimento

Descrizione obiettivo: Gestione del finanziamento PNRR “**Abilitazione al cloud per le PA locali**” nel rispetto del cronoprogramma previsto dal provvedimento di concessione

Nr.	Fasi obiettivo		G	F	M	A	M	G	L	A	S	O	N	D
1	Attivazione gestione servizi cimiteriali	Previsto					X							
		Ottenuto												
2	Attivazione gestione servizi asilo nido	Previsto					X							
		Ottenuto												
3	Attivazione gestione servizi gestione economica del personale	Previsto		X										
		Ottenuto												
4	Attivazione gestione servizi scolastici	Previsto						X						
		Ottenuto												
5	Attivazione gestione servizi sostegno economico	Previsto						X						
		Ottenuto												
6	Attivazione gestione servizi videosorveglianza	Previsto		X										
		Ottenuto												
7	Attivazione gestione servizi produttività individuale	Previsto									X			
		Ottenuto												

Nr.	Centri di responsabilità di supporto	Descrizione azione di supporto	Ottenuto

Nr.	Centri di responsabilità di supporto	Descrizione azione di supporto	Ottenuto

Nr.	Indicatori di risultato *	Peso %	Previsto	Ottenuto*	% attualiz*
1	Emissione di 100% avvisi di accertamento IMU	50	31 dicembre 2024		
3	Invio di 100% avvisi di pre-ruolo IMU	25	31 dicembre 2024		
2	Invio di 100% posizioni IMU in riscossione coattiva	25	31 dicembre 2024		

Rifer. fasi obiettivo	Azioni di comunicazione																		

COMUNE DI CAMPAGNANO DI ROMA
Città Metropolitana di Roma Capitale
OBIETTIVO PEG anno 2024– scheda N. 5

Nr.	Centro di responsabilità	Responsabile DANIELE DE PAOLIS
	SETTORE II	Assessore di Riferimento: Sindaco

Nr.	Centro di Costo	Responsabile DANIELE DE PAOLIS

Nr.	Denominazione obiettivo: RECUPERO EVASIONE TARI	Peso	% attualiz.
		15	

Budget previsto	Budget utilizzato	Differenza
Costi attività di comunicazione:		
Capitoli collegati		

Programma di riferimento	Progetto di riferimento

Descrizione obiettivo: recupero evasione TARI mediante l'emissione dei solleciti di pagamento per le annualità TARI 2022 – 2023, degli accertamenti relativi alle annualità TARI 2021 – 2022 e l'avvio delle procedure di riscossione coattiva per le annualità TARI 2018 – 2019 – 2020 - 2021

Nr.	Fasi obiettivo		G	F	M	A	M	G	L	A	S	O	N	D
1	Emissione solleciti di pagamento TARI 2023 (1 sollecito notificato)	Previsto			X									
		Ottenuto												
2	Emissione avvisi accertamento TARI 2020	Previsto			X									
		Ottenuto												
3	Emissione avvisi accertamento TARI 2021	Previsto						X						
		Ottenuto												
4	Emissione avvisi accertamento TARI 2022	Previsto									X			
		Ottenuto												
5	Invio avvisi pre-ruolo TARI 2020	Previsto									X			
		Ottenuto												
6	Invio avvisi pre-ruolo TARI 2021	Previsto												X
		Ottenuto												
7	Invio posizioni riscossione coattiva TARI 2018	Previsto			X									
		Ottenuto												
8	Invio posizioni riscossione coattiva TARI 2019	Previsto									X			
		Ottenuto												
9	Invio posizioni riscossione coattiva TARI 2020	Previsto												X
		Ottenuto												

Nr.	Centri di responsabilità di supporto	Descrizione azione di supporto	Ottenuto

Nr.	Indicatori di risultato *	Peso %	Previsto	Ottenuto*	% attualiz*
1	Emissione di 100% solleciti di pagamento TARI	15	31 dicembre 2024		
1	Emissione di 100% avvisi di accertamento TARI	50	31 dicembre 2024		
3	Invio di 100% avvisi di pre-ruolo TARI	15	31 dicembre 2024		
2	Invio di 100% posizioni TARI in riscossione coattiva	20	31 dicembre 2024		

Rifer. fasi obiettivo	Azioni di comunicazione														

COMUNE DI CAMPAGNANO DI ROMA

Città Metropolitana di Roma Capitale

OBIETTIVO PEG anno 2024– scheda N. 6

Nr.	Centro di responsabilità	Responsabile DANIELE DE PAOLIS
	SETTORE II	Assessore di Riferimento: Sindaco

Nr.	Centro di Costo	Responsabile DANIELE DE PAOLIS

Nr.	Denominazione obiettivo: APPROVAZIONE BILANCIO PREV. 2025-2027 E RENDICONTO 2023	Peso	% attual.
		15	

Budget previsto	Budget utilizzato	Differenza
Costi attività di comunicazione:		
Capitoli collegati		

Programma di riferimento	Progetto di riferimento

Descrizione obiettivo: r

Nr.	Fasi obiettivo		G	F	M	A	M	G	L	A	S	O	N	D
1	Approvazione schema di rendiconto in giunta	Previsto			x									
		Ottenuto												
2	Approvazione rendiconto in consiglio	Previsto				x								
		Ottenuto												
3	Approvazione schema di bilancio 2025-2027 in giunta	Previsto											x	
		Ottenuto												

Nr.	Centri di responsabilità di supporto	Descrizione azione di supporto	Ottenuto

Nr.	Indicatori di risultato *	Peso %	Previsto	Ottenuto*	% attual*
1					
1					

ICOMUNE DI CAMPAGNANO DI ROMA

Città Metropolitana di Roma Capitale

OBIETTIVO PEG anno 2024- scheda 8

Nr.	Centro di responsabilità	Responsabile DANIELE DE PAOLIS		
	SETTORE II	Consigliere di riferimento Assessore		
Nr.	Centro di Costo	Responsabile DANIELE DE PAOLIS		
Nr.	Denominazione obiettivo: RISPETTO TEMPO PAGAMENTO ART. 4 BIS D.LGS. 13/2023	Peso	% attuaz.	
		10		

Budget previsto	Budget utilizzato	Differenza
Costi attività di comunicazione:		
Capitoli collegati		

Programma di riferimento	Progetto di riferimento

Descrizione obiettivo: Liquidazione fatture e trasmissione determina atto alla Ragioneria nel tempo massimo di 15 giorni dal ricevimento della fattura

Nr.	Fasi obiettivo		G	F	M	A	M	G	L	A	S	O	N	D
1	Liquidazione fatture e trasmissione determina atto alla Ragioneria nel tempo massimo di 15 giorni dal ricevimento della fattura	Previsto												
		Ottenuto												

2 Emissione mandati di pagamento entro 15 giorni dalla ricezione della determina/atto di liquidazione da parte degli uffici Previsto

Ottenuto

Nr.	Centri di responsabilità di supporto	Descrizione azione di supporto	Ottenuto

Nr.	Indicatori di risultato *	Peso %	Previsto	Ottenuto*	% attuaz*
1	Predisporre la determina o l'atto di liquidazione e trasmettere alla ragioneria nel tempo massimo di 15 giorni	50			
2	Emissione mandati di pagamento entro 15 giorni dalla ricezione della determina/atto di liquidazione da parte degli uffici	50			
sono escluse dal conteggio le fatture che					

	non possono essere liquidate nei termini di legge per problematiche del fornitore, tipo DURC irregolare, inadempimenti da verifica Equitalia ecc- In questi casi l' ufficio deve inviare nota all' ufficio ragioneria e al Segretario Generale, in cui indica l' impossibilità di rispettare i termini di pagamento e la causa (DURC irregolare, inadempimenti Equitalia ecc.).																			
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Rifer. fasi obiettivo	Azioni di comunicazione																			

COMUNE DI CAMPAGNANO DI ROMA
Città Metropolitana di Roma Capitale
OBIETTIVO PEG anno 2024– scheda 9

Nr.	Centro di responsabilità SETTORE II	Responsabile DE PAOLIS DANIELE Consigliere di riferimento Assessore
Nr.	Centro di Costo	Responsabile DE PAOLIS DANIELE

Nr.	Denominazione obiettivo: RISPETTO MISURE PREVISTE DAL PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA ANNUALITA' 2024-2026	Peso 10	% attuas.
-----	---	------------	-----------

Budget previsto	Budget utilizzato	Differenza
Costi attività di comunicazione:		
Capitoli collegati		

Programma di riferimento	Progetto di riferimento

Descrizione obiettivo: Rispetto tempestivo delle misure previste dal PTPCT 2024-2026 – da intendersi quale adempimenti tempestivi e concomitanti

Nr.	Fasi obiettivo		G	F	M	A	M	G	L	A	S	O	N	D
1	Rispetto tempestivo delle misure previste dal PTPCT 2024-2026 – da intendersi quale adempimenti tempestivi e concomitanti	Previsto												
		Ottenuto												

Nr.	Centri di responsabilità di supporto	Descrizione azione di supporto	Ottenuto

Nr.	Indicatori di risultato *	Peso %	Previsto	Ottenuto*	% attuas*
-----	----------------------------------	--------	----------	-----------	-----------

1	Redazione regolamento	Previsto						x								
		Ottenuto														
2	Predisposizione atti per approvazione Regolamento.	Previsto								x						
		Ottenuto														

Nr.	Centri di responsabilità di supporto	Descrizione azione di supporto	Ottenuto

Nr.	Indicatori di risultato *	Peso %	Previsto	Ottenuto*	% attua*
1	Redazione regolamento				
2	Predisposizione atti per approvazione Regolamento				

COMUNE DI CAMPAGNANO DI ROMA
Città Metropolitana di Roma Capitale
PROPOSTA OBIETTIVO PEG anno 2024- scheda 2

Nr.	Centro di responsabilità	Responsabile AURORA LAZZARI
	SETTORE III	Consigliere di riferimento Assessore

Nr.	Centro di Costo	Responsabile AURORA LAZZARI

COMUNE DI CAMPAGNANO DI ROMA
Città Metropolitana di Roma Capitale
PROPOSTA OBIETTIVO PEG anno 2024 – scheda 3

Nr.	Centro di responsabilità	Responsabile AURORA LAZZARI
	SETTORE III	Consigliere di riferimento Assessore

Nr.	Centro di Costo	Responsabile AURORA LAZZARI

Nr.	Denominazione obiettivo:	DISMISSIONE/VENDITA	MEZZI	Peso	% attuez.
	COMUNALI				
				20	

Budget previsto	Budget utilizzato	Differenza
Costi attività di comunicazione:		
Capitoli collegati		

Descrizione obiettivo: dismissione/vendita mezzi comunali

Programma di riferimento	Progetto di riferimento

Nr.	Fasi obiettivo		G	F	M	A	M	G	L	A	S	O	N	D
-----	----------------	--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

1	Valutazione del valore dei mezzi	Previsto						x							
		Ottenuto													
2	Asta pubblica / rottamazione	Previsto													
		Ottenuto													x

Nr.	Centri di responsabilità di supporto	Descrizione azione di supporto	Ottenuto

Nr.	Indicatori di risultato *	Peso %	Previsto	Ottenuto*	% attuaz
1	Valutazione del valore dei mezzi	20			
2	Asta pubblica / rottamazione	80			

COMUNE DI CAMPAGNANO DI ROMA
Città Metropolitana di Roma Capitale
OBIETTIVO PEG anno 2024- scheda 4

Nr.	Centro di responsabilità	Responsabile AURORA LAZZARI			
	SETTORE III	Consigliere di riferimento Assessore			
Nr.	Centro di Costo	Responsabile AURORA LAZZARI			
Nr.	Denominazione obiettivo: ADEGUAMENTO ASILO NIDO	Peso	% attuaz.		
		15			
Budget previsto		Budget utilizzato	Differenza		

Costi attività di comunicazione:		
Capitoli collegati		
Programma di riferimento	Progetto di riferimento	

Descrizione obiettivo:														
Nr.	Fasi obiettivo		G	F	M	A	M	G	L	A	S	O	N	D
1	ANALISI CRITICITA'	Previsto					X							
		Ottenuto												
2	RISOLUZIONI	Previsto												
		Ottenuto							X					

Nr.	Centri di responsabilità di supporto	Descrizione azione di supporto	Ottenuto

Nr.	Indicatori di risultato *	Peso %	Previsto	Ottenuto*	% attuaz*
1	ANALISI CRITICITA'	50			
	RISOLUZIONI	50			

Rifer. fasi obiettivo	Azioni di comunicazione																

COMUNE DI CAMPAGNANO DI ROMA
Città Metropolitana di Roma Capitale
OBIETTIVO PEG anno 2024– scheda 05

Nr.	Centro di responsabilità SETTORE III	Responsabile ING. LAZZARI AURORA Consigliere di riferimento Assessore
-----	--	--

Nr.	Centro di Costo	Responsabile ING. LAZZARI AURORA
-----	-----------------	----------------------------------

Nr.	Denominazione obiettivo: APPALTO DEL SERVIZIO DI MANUTENZIONE DEL PATRIMONIO	Peso	% attuaz.

		10	
--	--	----	--

Budget previsto	Budget utilizzato	Differenza
Costi attività di comunicazione:		
Capitoli collegati		

Programma di riferimento	Progetto di riferimento

Descrizione obiettivo: Computo metrico attività di manutenzione su base anno relative agli impianti e manutenzione ordinaria. Predisposizione atti di gara e affidamento.

Nr.	Fasi obiettivo		G	F	M	A	M	G	L	A	S	O	N	D
1	Predisposizione atti di gara	Previsto						x						
		Ottenuto												
2	Aggiudicazione	Previsto								x				
		Ottenuto												

Nr.	Centri di responsabilità di supporto	Descrizione azione di supporto	Ottenuto

Nr.	Indicatori di risultato *	Peso %	Previsto	Ottenuto*	% attuaz*
1	Predisposizione atti di gara-approvazione di determina a contrarre e relativi allegati	50%			
2	Aggiudicazione	50%			

Rifer. fasi obiettivo	Azioni di comunicazione													

COMUNE DI CAMPAGNANO DI ROMA
Città Metropolitana di Roma Capitale
OBIETTIVO PEG anno 2024- scheda 6

Nr.	Centro di responsabilità	Responsabile AURORA LAZZARI
	SETTORE III	Consigliere di riferimento Assessore
Nr.	Centro di Costo	Responsabile AURORA LAZZARI

Nr.	Denominazione obiettivo: D.LGS. 222/2023 OBIETTIVO DI ACCESSIBILITA' DA PARTE DELLE PERSONE CON DISABILITA'	Peso	% attuaz.
		5	

Budget previsto	Budget utilizzato	Differenza
Costi attività di comunicazione:		
Capitoli collegati		

Programma di riferimento	Progetto di riferimento

Descrizione obiettivo: Analisi del contesto interno ed esterno al fine di individuare le situazioni problematiche in relazione ad accesso e fruibilità dei servizi da parte delle persone con disabilità, anche attraverso il confronto con le associazioni del territorio

Nr.	Fasi obiettivo		G	F	M	A	M	G	L	A	S	O	N	D
1	Predisposizione relazione	Previsto												x
		Ottenuto												

Nr.	Centri di responsabilità di supporto	Descrizione azione di supporto	Ottenuto

Nr.	Indicatori di risultato *	Peso %	Previsto	Ottenuto*	% attuaz*
1	Predisposizione relazione	100			

Rifer. fasi obiettivo	Azioni di comunicazione														

COMUNE DI CAMPAGNANO DI ROMA
Città Metropolitana di Roma Capitale
OBIETTIVO PEG anno 2024- scheda 7

Nr.	Centro di responsabilità	Responsabile AURORA LAZZARI
	SETTORE III	Consigliere di riferimento Assessore
Nr.	Centro di Costo	Responsabile AURORA LAZZARI

Nr.	Denominazione obiettivo: RISPETTO TEMPO PAGAMENTO ART. 4 BIS D.LGS. 13/2023	Peso	% attuaz.
		10	

Budget previsto	Budget utilizzato	Differenza
Costi attività di comunicazione:		

Capitoli collegati	
Programma di riferimento	Progetto di riferimento

Descrizione obiettivo: Liquidazione fatture e trasmissione determina atto alla Ragioneria nel tempo massimo di 15 giorni dal ricevimento della fattura

Nr.	Fasi obiettivo		G	F	M	A	M	G	L	A	S	O	N	D
1	Liquidazione fatture e trasmissione determina atto alla Ragioneria nel tempo massimo di 15 giorni dal ricevimento della fattura	Previsto												
		Ottenuto												

Nr.	Centri di responsabilità di supporto	Descrizione azione di supporto	Ottenuto

Nr.	Indicatori di risultato *	Peso %	Previsto	Ottenuto*	% attuaz*
1	Predisporre la determina o l'atto di liquidazione e trasmettere alla ragioneria nel tempo massimo di 15 giorni	100			
	sono escluse dal conteggio le fatture che non possono essere liquidate nei termini di legge per problematiche del fornitore, tipo DURC irregolare, inadempimenti da verifica Equitalia ecc- In questi casi l' ufficio deve inviare nota all' ufficio ragioneria e al Segretario Generale, in cui indica l' impossibilità di rispettare i termini di pagamento e la causa (DURC irregolare, inadempimenti Equitalia ecc.).				

Rifer. fasi obiettivo	Azioni di comunicazione													

COMUNE DI CAMPAGNANO DI ROMA

Città Metropolitana di Roma Capitale

OBIETTIVO PEG anno 2024- scheda 8

Nr.	Centro di responsabilità	Responsabile AURORA LAZZARI
	SETTORE III	Consigliere di riferimento Assessore

Nr.	Centro di Costo	Responsabile AURORA LAZZARI

Nr.	Denominazione obiettivo: RISPETTO MISURE PREVISTE DAL PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA ANNUALITA' 2024-2026	Peso	% attuaz.

		10	

Budget previsto	Budget utilizzato	Differenza
Costi attività di comunicazione:		
Capitoli collegati		

Programma di riferimento	Progetto di riferimento

Descrizione obiettivo: Rispetto tempestivo delle misure previste dal PTPCT 2024-2026 – da intendersi quale adempimenti tempestivi e concomitanti

Nr.	Fasi obiettivo		G	F	M	A	M	G	L	A	S	O	N	D
1	Rispetto tempestivo delle misure previste dal PTPCT 2024-2026 – da intendersi quale adempimenti tempestivi e concomitanti	Previsto												
		Ottenuto												

Nr.	Centri di responsabilità di supporto	Descrizione azione di supporto	Ottenuto

Nr.	Indicatori di risultato *	Peso %	Previsto	Ottenuto*	% attuaz*
1	Rispetto tempestivo delle misure previste dal PTPCT - anticorruzione	50	31.12.2024		
2	Rispetto tempestivo delle misure previste dal PTPCT - trasparenza	50	31.12.2024		

Rifer. fasi obiettivo	Azioni di comunicazione																		

SETTORE IV

COMUNE DI CAMPAGNANO DI ROMA
Città Metropolitana di Roma Capitale
OBIETTIVO PEG anno 2024– scheda 1

Nr.	Centro di responsabilità	Responsabile
	SETTORE IV	Consigliere di riferimento Assessore

Nr.	Centro di Costo	Responsabile

Nr.	Denominazione obiettivo: PARCHEGGIO CAMPO SPORTIVO	Peso	% attuaz.
		15	

Budget previsto	Budget utilizzato	Differenza
Costi attività di comunicazione:		

Capitoli collegati																		
Programma di riferimento										Progetto di riferimento								
Descrizione obiettivo:																		
Nr.	Fasi obiettivo		G	F	M	A	M	G	L	A	S	O	N	D				
1	Incarico progettazione	Previsto					x											
		Ottenuto																
2	Procedura espropriativa	Previsto								x								
		ottenuto																
3	Approvazione progetto	Previsto								x								
		ottenuto																
4	Aggiudicazione dei lavori	previsto																x
		ottenuto																

Nr.	Centri di responsabilità di supporto	Descrizione azione di supporto					Ottenuto
Nr.	Indicatori di risultato *	Peso %	Previsto	Ottenuto*	% attuaz*		
1	Incarico progettazione						
2	Procedura espropriativa						
3	Approvazione progetto						
4	Aggiudicazione dei lavori						

Rifer. fasi obiettivo	Azioni di comunicazione																	

COMUNE DI CAMPAGNANO DI ROMA
Città Metropolitana di Roma Capitale
OBIETTIVO PEG anno 2024– scheda 2

Nr.	Centro di responsabilità	Responsabile	
	SETTORE IV	Consigliere di riferimento Assessore	
Nr.	Centro di Costo	Responsabile	
Nr.	Denominazione obiettivo: REALIZZAZIONE CAMPO HOCKEY	Peso	% attuaz.
		15	

Budget previsto	Budget utilizzato	Differenza
Costi attività di comunicazione:		
Capitoli collegati		
Programma di riferimento	Progetto di riferimento	

Descrizione obiettivo:

Nr.	Fasi obiettivo		G	F	M	A	M	G	L	A	S	O	N	D
1	Incarico progettazione	Previsto								x				
		Ottenuto												
2	Approvazione progettazione	Previsto									x			
		Ottenuto												
3	Aggiudicazione dei lavori	Previsto									x			
		ottenuto												

Nr.	Centri di responsabilità di supporto	Descrizione azione di supporto	Ottenuto

Nr.	Indicatori di risultato *	Peso %	Previsto	Ottenuto*	% attuaz*
1	Incarico progettazione	20			
2	Approvazione progettazione	60			
3	Aggiudicazione dei lavori	20			

Rifer. fasi obiettivo	Azioni di comunicazione													

COMUNE DI CAMPAGNANO DI ROMA
Città Metropolitana di Roma Capitale
PROPOSTA OBIETTIVO PEG anno 2024- scheda 3

Nr.	Centro di responsabilità	Responsabile
	SETTORE IV	Consigliere di riferimento Assessore

Nr.	Centro di Costo	Responsabile

Nr.	Denominazione obiettivo: REALIZZAZIONE AMPLIAMENTO CIMITERO COMUNALE	Peso	% attuz.
		10	

Budget previsto	Budget utilizzato	Differenza
Costi attività di comunicazione:		
Capitoli collegati		

Programma di riferimento	Progetto di riferimento

Descrizione obiettivo: Realizzazione ampliamento cimitero comunale.

Nr.	Fasi obiettivo		G	F	M	A	M	G	L	A	S	O	N	D
1	Approvazione della progettazione	Previsto					x							
		Ottenuto												
2	Gara per affidamento lavori - aggiudicazione	Previsto												
		Ottenuto							x					

Nr.	Centri di responsabilità di supporto	Descrizione azione di supporto	Ottenuto

Nr.	Indicatori di risultato *	Peso %	Previsto	Ottenuto*	% attuz*
1	Approvazione della progettazione	30			
2	Gara per affidamento lavori - aggiudicazione	70			

Rifer. fasi obiettivo	Azioni di comunicazione													

COMUNE DI CAMPAGNANO DI ROMA

COMUNE DI CAMPAGNANO DI ROMA

Città Metropolitana di Roma Capitale

OBIETTIVO PEG anno 2024- scheda 5

Nr.	Centro di responsabilità	Responsabile
	SETTORE IV	Assessore di riferimento

Nr.	Centro di Costo	Responsabile

Nr.	Denominazione obiettivo: PNRR – PUI “Poli di sport, benessere e disabilità” – CUP F33I22000020001 - «Linea progettuale «Piani integrati-M5C2-Investimento 2.2». Audit Ministero dell’Interno/Commissione Europea - Principio “DNSH – Do not significant harm” e limitazione del consumo di suolo. Comune di Campagnano di Roma.	Peso	% attuaz.
		10	

Budget previsto	Budget utilizzato	Differenza
Costi attività di comunicazione:		
Capitoli collegati		

Programma di riferimento	Progetto di riferimento

Descrizione obiettivo: Gestione del finanziamento PNRR “PUI “Poli di sport, benessere e disabilità” – CUP F33I22000020001 - «Linea progettuale «Piani integrati-M5C2-Investimento 2.2». Audit Ministero dell’Interno/Commissione Europea - Principio “DNSH – Do not significant harm” e limitazione del consumo di suolo. Comune di Campagnano di Roma” nel rispetto del cronoprogramma previsto dal provvedimento di concessione

Nr.	Fasi obiettivo		G	F	M	A	M	G	L	A	S	O	N	D
5	Esecuzione lavori	Previsto												
		Ottenuto												
6	Rendicontazione	Previsto												
		ottenuto												

Nr.	Centri di responsabilità di supporto	Descrizione azione di supporto	Ottenuto

Nr.	Indicatori di risultato *	Peso %	Previsto	Ottenuto*	% attuaz*
5	Esecuzione lavori	90			
6	rendicontazione	10			

COMUNE DI CAMPAGNANO DI ROMA

Città Metropolitana di Roma Capitale

OBIETTIVO PEG anno 2024– scheda 7

Nr.	Centro di responsabilità	Responsabile
	SETTORE IV	Consigliere di riferimento Assessore

Nr.	Centro di Costo	Responsabile

Nr.	Denominazione obiettivo: RISPETTO TEMPO PAGAMENTO ART. 4 BIS D.LGS. 13/2023	Peso	% attual.
		10	

Budget previsto	Budget utilizzato	Differenza
Costi attività di comunicazione:		
Capitoli collegati		

Programma di riferimento	Progetto di riferimento

Descrizione obiettivo: Liquidazione fatture e trasmissione determina atto alla Ragioneria nel tempo massimo di 15 giorni dal ricevimento della fattura

Nr.	Fasi obiettivo		G	F	M	A	M	G	L	A	S	O	N	D
1	Liquidazione fatture e trasmissione determina atto alla Ragioneria nel tempo massimo di 15 giorni dal ricevimento della fattura	Previsto												
		Ottenuto												

Nr.	Centri di responsabilità di supporto	Descrizione azione di supporto	Ottenuto

Nr.	Indicatori di risultato *	Peso %	Previsto	Ottenuto*	% attual*
1	Predisporre la determina o l'atto di liquidazione e trasmettere alla ragioneria nel tempo massimo di 15 giorni	100			
	sono escluse dal conteggio le fatture che non possono essere liquidate nei termini di legge per problematiche del fornitore, tipo DURC irregolare, inadempimenti da verifica Equitalia ecc- In questi casi l' ufficio deve inviare nota all' ufficio ragioneria e al Segretario Generale, in cui indica l' impossibilità di rispettare i termini di pagamento e la causa (DURC irregolare, inadempimenti Equitalia ecc.).				

SETTORE V**COMUNE DI CAMPAGNANO DI ROMA***Città Metropolitana di Roma Capitale***OBIETTIVO PEG anno 2024- scheda 1**

Nr.	Centro di responsabilità	Responsabile PIERO MARINI
	SETTORE V	Consigliere di riferimento Assessore

Nr.	Centro di Costo	Responsabile PIERO MARINI

Nr.	Denominazione obiettivo: P.U.C.G. - ADOZIONE	Peso	% attuaz.
		15	

Budget previsto	Budget utilizzato	Differenza
Costi attività di comunicazione:		
Capitoli collegati		

Programma di riferimento	Progetto di riferimento

Descrizione obiettivo: Adozione in Consiglio Comunale del Piano Urbanistico Generale Comunale

Nr.	Fasi obiettivo		G	F	M	A	M	G	L	A	S	O	N	D
1	Coordinamento del gruppo di lavoro	Previsto								X				
		Ottenuto												
2	Redazione della proposta di consiglio	Previsto									X			
		Ottenuto												
3	Adempimenti successivi all'adozione	Previsto												X
		ottenuto												

Nr.	Centri di responsabilità di supporto	Descrizione azione di supporto	Ottenuto

Nr.	Indicatori di risultato *	Peso %	Previsto	Ottenuto*	% attuaz*
1	Coordinamento del gruppo di lavoro	40	agosto		
2	Redazione della proposta di consiglio	40	settembre		
3	Adempimenti successivi all'adozione	20	dicembre		

Rifer. fasi obiettivo	Azioni di comunicazione																		

COMUNE DI CAMPAGNANO DI ROMA
Città Metropolitana di Roma Capitale
OBIETTIVO PEG anno 2024- scheda 2

Nr.	Centro di responsabilità SETTORE V	Responsabile PIERO MARINI Consigliere di riferimento Assessore
-----	--	---

Nr.	Centro di Costo	Responsabile PIERO MARINI
-----	-----------------	---------------------------

Nr.	Denominazione obiettivo: CATASTO INCENDI BOSCHIVI dal 2008 al 2022	Peso	% attuaz.
		10	

Budget previsto	Budget utilizzato	Differenza
Costi attività di comunicazione:		
Capitoli collegati		

Programma di riferimento	Progetto di riferimento

Descrizione obiettivo: Aggiornamento catasto incendi boschivi 2022 e anni pregressi dal 2008 ad oggi.

Nr.	Fasi obiettivo		G	F	M	A	M	G	L	A	S	O	N	D
1	Coordinamento del gruppo di lavoro	Previsto										x		
		Ottenuto												
2	Redazione della proposta di Giunta	Previsto										x		
		Ottenuto												
3	Adempimenti successivi all'adozione	Previsto												X
		ottenuto												

Nr.	Centri di responsabilità di supporto	Descrizione azione di supporto	Ottenuto

Nr.	Indicatori di risultato *	Peso %	Previsto	Ottenuto*	% attualiz*
1	Coordinamento del gruppo di lavoro	20	Ottobre		
2	Redazione della proposta di consiglio	60	ottobre		
3	Adempimenti successivi all'adozione	20	Dicembre		

Rifer. fasi obiettivo	Azioni di comunicazione																		

COMUNE DI CAMPAGNANO DI ROMA
Città Metropolitana di Roma Capitale
OBIETTIVO PEG anno 2024– scheda 3

Nr.	Centro di responsabilità	Responsabile PIERO MARINI
	SETTORE V	Consigliere di riferimento Assessore

Nr.	Centro di Costo	Responsabile PIERO MARINI

Nr.	Denominazione obiettivo: PARCHEGGIO STRADA “ MOLA MAGGIORANA” SU INIZIATIVA PRIVATA	Peso	% attualiz.
		10	

Budget previsto	Budget utilizzato	Differenza
Costi attività di comunicazione:		
Capitoli collegati		

Programma di riferimento	Progetto di riferimento

Descrizione obiettivo: Realizzazione di un parcheggio strada Mola Maggioreana e successivi adempimenti per permuta con il Comune.

Nr.	Fasi obiettivo		G	F	M	A	M	G	L	A	S	O	N	D
1	Coordinamento del gruppo di lavoro	Previsto									x			

		Ottenuto																
2	Redazione della proposta di consiglio	Previsto																x
		Ottenuto																
3	Adempimenti successivi all'adozione	Previsto																x
		ottenuto																

Nr.	Centri di responsabilità di supporto	Descrizione azione di supporto	Ottenuto

Nr.	Indicatori di risultato *	Peso %	Previsto	Ottenuto*	% attuaz*
1	Coordinamento del gruppo di lavoro	20	Settembre		
2	Redazione della proposta di consiglio	60	settembre		
3	Adempimenti successivi all'adozione	20	ottobre		

Rifer. fasi	Azioni di comunicazione																	
obiettivo																		

COMUNE DI CAMPAGNANO DI ROMA
Città Metropolitana di Roma Capitale
OBIETTIVO PEG anno 2024- scheda 4

Nr.	Centro di responsabilità	Responsabile PIERO MARINI
	SETTORE V	Consigliere di riferimento Assessore

Nr.	Centro di Costo	Responsabile PIERO MARINI

Nr.	Denominazione obiettivo: AGGIORNAMENTO AUTORIZZAZIONI/CONCESSIONI AREE PUBBLICHE (SUAP).	Peso	% attuaz.
		5	

Budget previsto	Budget utilizzato	Differenza
Costi attività di comunicazione:		
Capitoli collegati		

Programma di riferimento	Progetto di riferimento

Descrizione obiettivo: Aggiornamento e adeguamento autorizzazioni / concessioni aree pubbliche mercati e fiere.

--

Nr.	Fasi obiettivo		G	F	M	A	M	G	L	A	S	O	N	D
1	Coordinamento del gruppo di lavoro	Previsto			x									
		Ottenuto												
2	Redazione della proposta di consiglio	Previsto												
		Ottenuto									X			
3	Adempimenti successivi all'adozione	Previsto												
		ottenuto												X

Nr.	Centri di responsabilità di supporto	Descrizione azione di supporto	Ottenuto

Nr.	Indicatori di risultato *	Peso %	Previsto	Ottenuto*	% attuaz*
1	Coordinamento del gruppo di lavoro	40	marzo		
2	Redazione della proposta di consiglio	40	settembre		
3	Adempimenti successivi all'adozione	20	dicembre		

Rifer. fasi obiettivo	Azioni di comunicazione																

COMUNE DI CAMPAGNANO DI ROMA
Città Metropolitana di Roma Capitale
OBIETTIVO PEG anno 2024- scheda 5

Nr.	Centro di responsabilità	Responsabile
	SETTORE V	PIERO MARINI
		Consigliere di riferimento Assessore

Nr.	Centro di Costo	Responsabile
		PIERO MARINI

Nr.	Denominazione obiettivo: QUANTIFICAZIONE DEL VALORE DELLE AREE EDIFICABILI	Peso	% attuaz.
		20	

Budget previsto	Budget utilizzato	Differenza
Costi attività di comunicazione:		

Capitoli collegati		
--------------------	--	--

Programma di riferimento	Progetto di riferimento

Descrizione obiettivo: Quantificazione del valore delle aree edificabili ai fini IMU a seguito dell'adozione del nuovo P.U.C.G.

Nr.	Fasi obiettivo		G	F	M	A	M	G	L	A	S	O	N	D
			1	Predisposizione di relazione di quantificazione del valore delle aree edificabili ai fini imu	Previsto									x
	Ottenuto													
2	Predisposizione delibera di giunta	Previsto										x		
		Ottenuto												
3	Trasmissione comunicazione di natura edificabile delle aree	Previsto												x
		ottenuto												

Nr.	Centri di responsabilità di supporto	Descrizione azione di supporto	Ottenuto

Nr.	Indicatori di risultato *	Peso %	Previsto	Ottenuto*	% attuaz*
1	Predisposizione di relazione di quantificazione del valore delle aree edificabili ai fini imu	60	ottobre		
2	Predisposizione delibera di giunta	20	ottobre		
3	Trasmissione comunicazione di natura edificabile delle aree	20	dicembre		

Rifer. fasi obiettivo	Azioni di comunicazione													

COMUNE DI CAMPAGNANO DI ROMA
Città Metropolitana di Roma Capitale
OBIETTIVO PEG anno 2024- scheda 6

Nr.	Centro di responsabilità	Responsabile PIERO MARINI
	SETTORE V	Consigliere di riferimento Assessore

Nr.	Centro di Costo	Responsabile PIERO MARINI

Nr.	Denominazione obiettivo: APPROVAZIONE DEFINITIVA DEL REGOLAMENTO ARREDO URBANO.	Peso	% attuaz.
		5	

Budget previsto	Budget utilizzato	Differenza
Costi attività di comunicazione:		
Capitoli collegati		

Programma di riferimento	Progetto di riferimento

Descrizione obiettivo: Approvazione definitiva del regolamento arredo urbano predisposto dall'ufficio tecnico comunale.

Nr.	Fasi obiettivo		G	F	M	A	M	G	L	A	S	O	N	D
1	Coordinamento del gruppo di lavoro	Previsto			X									
		Ottenuto												
2	Redazione della proposta di consiglio	Previsto												
		Ottenuto					X							
3	Adempimenti successivi all'adozione	Previsto												
		ottenuto							X					

Nr.	Centri di responsabilità di supporto	Descrizione azione di supporto	Ottenuto

Nr.	Indicatori di risultato *	Peso %	Previsto	Ottenuto*	% attuaz*
1	Coordinamento del gruppo di lavoro	40	marzo		
2	Redazione della proposta di consiglio	40	maggio		
3	Adempimenti successivi all'adozione	20	luglio		

Rifer. fasi obiettivo	Azioni di comunicazione													

COMUNE DI CAMPAGNANO DI ROMA

Città Metropolitana di Roma Capitale

OBIETTIVO PEG anno 2024- scheda 8

Nr.	Centro di responsabilità	Responsabile MARINI PIERO		
	SETTORE V	Consigliere di riferimento Assessore		
Nr.	Centro di Costo	Responsabile MARINI PIERO		
Nr.	Denominazione obiettivo: D.LGS. 222/2023 OBIETTIVO DI ACCESSIBILITA' DA PARTE DELLE PERSONE CON DISABILITA'	Peso	% attuaz.	
		10		

Budget previsto	Budget utilizzato	Differenza
Costi attività di comunicazione:		
Capitoli collegati		

Programma di riferimento	Progetto di riferimento

Descrizione obiettivo: Analisi del contesto interno ed esterno al fine di individuare le situazioni problematiche in relazione ad accesso e fruibilità dei servizi da parte delle presone con disabilità, anche attraverso il confronto con le associazioni del territorio

Nr.	Fasi obiettivo		G	F	M	A	M	G	L	A	S	O	N	D
1	Predisposizione relazione	Previsto												x
		Ottenuto												

Nr.	Centri di responsabilità di supporto	Descrizione azione di supporto	Ottenuto

Nr.	Indicatori di risultato *	Peso %	Previsto	Ottenuto*	% attuaz*
1	Predisposizione relazione	100			

Rifer. fasi obiettivo	Azioni di comunicazione																		

COMUNE DI CAMPAGNANO DI ROMA

Città Metropolitana di Roma Capitale

OBIETTIVO PEG anno 2024- scheda 9

Nr.	Centro di responsabilità	Responsabile MARINI PIERO		
	SETTORE V	Consigliere di riferimento Assessore		
Nr.	Centro di Costo	Responsabile MARINI PIERO		

Nr.	Denominazione obiettivo: RISPETTO TEMPO PAGAMENTO ART. 4 BIS D.LGS. 13/2023	Peso	% attual.
		5	

Budget previsto	Budget utilizzato	Differenza
Costi attività di comunicazione:		
Capitoli collegati		
Programma di riferimento	Progetto di riferimento	

Descrizione obiettivo: Liquidazione fatture e trasmissione determina atto alla Ragioneria nel tempo massimo di 15 giorni dal ricevimento della fattura

Nr.	Fasi obiettivo		G	F	M	A	M	G	L	A	S	O	N	D
1	Liquidazione fatture e trasmissione determina atto alla Ragioneria nel tempo massimo di 15 giorni dal ricevimento della fattura	Previsto												
		Ottenuto												

Nr.	Centri di responsabilità di supporto	Descrizione azione di supporto	Ottenuto

Nr.	Indicatori di risultato *	Peso %	Previsto	Ottenuto*	% attual*
1	Predisporre la determina o l'atto di liquidazione e trasmettere alla ragioneria nel tempo massimo di 15 giorni	100			
	sono escluse dal conteggio le fatture che non possono essere liquidate nei termini di legge per problematiche del fornitore, tipo DURC irregolare, inadempimenti da verifica Equitalia ecc- In questi casi l' ufficio deve inviare nota all' ufficio ragioneria e al Segretario Generale, in cui indica l' impossibilità di rispettare i termini di pagamento e la causa (DURC irregolare, inadempimenti Equitalia ecc.).				

Rifer. fasi obiettivo	Azioni di comunicazione													

COMUNE DI CAMPAGNANO DI ROMA

Città Metropolitana di Roma Capitale

OBIETTIVO PEG anno 2024- scheda 10

Nr.	Centro di responsabilità	Responsabile MARINI PIERO
	SETTORE V	Consigliere di riferimento Assessore
Nr.	Centro di Costo	Responsabile PIERO MARINI

Nr.	Denominazione obiettivo: RISPETTO MISURE PREVISTE DAL PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA ANNUALITA' 2024-2026	Peso	% attuaz.
		10	

Budget previsto	Budget utilizzato	Differenza
Costi attività di comunicazione:		
Capitoli collegati		
Programma di riferimento	Progetto di riferimento	

Descrizione obiettivo: Rispetto tempestivo delle misure previste dal PTPCT 2024-2026 – da intendersi quale adempimenti tempestivi e concomitanti

Nr.	Fasi obiettivo		G	F	M	A	M	G	L	A	S	O	N	D
1	Rispetto tempestivo delle misure previste dal PTPCT 2024-2026 – da intendersi quale adempimenti tempestivi e concomitanti	Previsto												
		Ottenuto												

Nr.	Centri di responsabilità di supporto	Descrizione azione di supporto	Ottenuto

Nr.	Indicatori di risultato *	Peso %	Previsto	Ottenuto*	% attuaz*
1	Rispetto tempestivo delle misure previste dal PTPCT - anticorruzione	50	31.12.2024		
2	Rispetto tempestivo delle misure previste dal PTPCT - trasparenza	50	31.12.2024		

Rifer. fasi obiettivo	Azioni di comunicazione													

SETTORE VI

COMUNE DI CAMPAGNANO DI ROMA
Città Metropolitana di Roma Capitale
OBIETTIVO PEG anno 2024 – scheda 1

Nr.	Centro di responsabilità	Responsabile VALERIO ANGELELLI
	SETTORE VI POLIZIA LOCALE - NOTIFICHE	Consigliere di riferimento

Nr.	Centro di Costo	Responsabile VALERIO ANGELELLI

Nr.	Denominazione obiettivo: CONTROLLI DECORO URBANO	Peso	% attuaz.
-----	---	------	-----------

		10	
--	--	----	--

Budget previsto	Budget utilizzato	Differenza
Costi attività di comunicazione:		
Capitoli collegati		

Programma di riferimento	Progetto di riferimento

Descrizione obiettivo:
L'obiettivo da conseguire è un controllo del territorio per prevenire/reprimere i comportamenti relativi all'abbandono di rifiuti e la formazione di microdiscariche. Inoltre è previsto anche un controllo presso le utenze per verificare il corretto conferimento da parte dei residenti.
I controlli dovranno essere effettuati congiuntamente con personale dell'Ufficio Ambiente ed eventualmente della ditta affidataria del servizio di igiene urbana.

Nr.	Fasi obiettivo		G	F	M	A	M	G	L	A	S	O	N	D
1	PIANIFICAZIONE MENSILE SOPRALLUOGHI	Previsto												x
		Ottenuto												
2	EFFETTUAZIONE SOPRALLUOGHI	Previsto												x
		Ottenuto												
3	ATTIVITA' SANZIONATORIA	Previsto												x
		Ottenuto												

Nr.	Centri di responsabilità di supporto	Descrizione azione di supporto	Ottenuto

Nr.	Indicatori di risultato *	Peso %	Previsto	Ottenuto*	% attualiz*
1	Relazione dettagliata (luoghi e date) in ordine agli interventi svolti e all'attività sanzionatoria effettuata. L'obiettivo si intende conseguito con almeno 10 sopralluoghi al mese	100	L'obiettivo si intende conseguito con almeno 5 sopralluoghi al mese		

Rifer. fasi obiettivo	Azioni di comunicazione													

COMUNE DI CAMPAGNANO DI ROMA
Città Metropolitana di Roma Capitale
OBIETTIVO PEG anno 2024 – scheda 2

Nr.	Centro di responsabilità	Responsabile VALERIO ANGELELLI
	SETTORE VI POLIZIA LOCALE - NOTIFICHE	Consigliere di riferimento

Nr.	Centro di Costo	Responsabile VALERIO ANGELELLI
-----	-----------------	---------------------------------------

--	--	--

Nr.	Denominazione obiettivo: CONTROLLI RISPETTO ORDINANZE SINDACALI E REGOLAMENTI	Peso	% attual.
		15	

Budget previsto	Budget utilizzato	Differenza
Costi attività di comunicazione:		
Capitoli collegati		

Programma di riferimento	Progetto di riferimento

Descrizione obiettivo:
L'obiettivo da conseguire è il controllo dell'ottemperanza alle prescrizioni imposte dalle varie ordinanze sindacali (taglio siepi, divieto consumo sostanze alcoliche etc) e dai regolamenti comunali

Nr.	Fasi obiettivo		G	F	M	A	M	G	L	A	S	O	N	D
1	PIANIFICAZIONE MENSILE SOPRALLUOGHI	Previsto												x
		Ottenuto												
2	EFFETTUAZIONE SOPRALLUOGHI	Previsto												x
		Ottenuto												
3	ATTIVITA' SANZIONATORIA	Previsto												x
		Ottenuto												

Nr.	Centri di responsabilità di supporto	Descrizione azione di supporto	Ottenuto

Nr.	Indicatori di risultato *	Peso %	Previsto	Ottenuto*	% attual*
1	Relazione dettagliata (luoghi e date) in ordine agli interventi svolti e all'attività sanzionatoria effettuata. L'obiettivo si intende conseguito con almeno 5 sopralluoghi al mese	100	L'obiettivo si intende conseguito con almeno 5 sopralluoghi al mese		

Rifer. fasi obiettivo	Azioni di comunicazione													

COMUNE DI CAMPAGNANO DI ROMA

Provincia di Roma

OBIETTIVO PEG anno 2024 – scheda 3

Nr.	Centro di responsabilità	Responsabile VALERIO ANGELELLI
	SETTORE VI POLIZIA LOCALE - NOTIFICHE	Consigliere di riferimento

Nr.	Centro di Costo	Responsabile VALERIO ANGELELLI

Nr.	Denominazione obiettivo: GIORNATE ADOZIONE CANINA E FELINA	Peso	% attuaz.
		10	

Budget previsto	Budget utilizzato	Differenza
Costi attività di comunicazione:		
Capitoli collegati		

Programma di riferimento	Progetto di riferimento

Descrizione obiettivo: organizzazione di almeno due giornate di sensibilizzazione all'adozione dei cani e gatti presenti affidati al Comune

Nr.	Fasi obiettivo		G	F	M	A	M	G	L	A	S	O	N	D
1	organizzazione di almeno due giornate di sensibilizzazione all'adozione dei cani e gatti affidati al Comune	Previsto												x
		Ottenuto												

Nr.	Centri di responsabilità di supporto	Descrizione azione di supporto	Ottenuto

Nr.	Indicatori di risultato *	Peso %	Previsto	Ottenuto*	% attuaz*
1	organizzazione di almeno due giornate di sensibilizzazione all'adozione dei cani e gatti presenti presso il canile Vallegrande (pubblicizzazione ed organizzazione dell'iniziativa)	100	31.12.2024		

Rifer. fasi obiettivo	Azioni di comunicazione													

COMUNE DI CAMPAGNANO DI ROMA
Provincia di Roma
OBIETTIVO PEG anno 2024 – scheda 4

Nr.	Centro di responsabilità	Responsabile VALERIO ANGELELLI
	SETTORE VI POLIZIA LOCALE - NOTIFICHE	Consigliere di riferimento

Nr.	Centro di Costo	Responsabile VALERIO ANGELELLI
-----	-----------------	---------------------------------------

--	--	--

Nr.	Denominazione obiettivo: PROGETTI SCOLASTICI DI EDUCAZIONE STRADALE	Peso	% attuaz.
		10	

Budget previsto	Budget utilizzato	Differenza
Costi attività di comunicazione:		
Capitoli collegati		

Programma di riferimento	Progetto di riferimento

Descrizione obiettivo: organizzazione di almeno una giornata di educazione stradale da svolgere presso la scuola primaria e secondaria di primo grado

Nr.	Fasi obiettivo		G	F	M	A	M	G	L	A	S	O	N	D
1	Predisposizione progetto	Previsto									x			
		Ottenuto												
2	Svolgimento di almeno una giornata di educazione stradale da svolgere presso la scuola primaria e secondaria di primo grado	Previsto												x
		Ottenuto												

Nr.	Centri di responsabilità di supporto	Descrizione azione di supporto	Ottenuto

Nr.	Indicatori di risultato *	Peso %	Previsto	Ottenuto*	% attuaz*
1	Predisposizione progetto	50	30.09.2024		
2	Svolgimento di almeno una giornata di educazione stradale da svolgere presso la scuola primaria e secondaria di primo grado	50	31.12.2024		

Rifer. fasi obiettivo	Azioni di comunicazione													

COMUNE DI CAMPAGNANO DI ROMA
Città Metropolitana di Roma Capitale
OBIETTIVO PEG anno 2024– scheda 5

Nr.	Centro di responsabilità	Responsabile VALERIO ANGELELLI
	SETTORE VI	

Nr.	Centro di Costo	Responsabile VALERIO ANGELELLI
-----	-----------------	--------------------------------

Nr.	Denominazione obiettivo: MIGLIORAMENTO CAPACITA' DI RISCOSSIONE DELLE ENTRATE DELL'ENTE	Peso	% attual.
		10	

Budget previsto	Budget utilizzato	Differenza
Costi attività di comunicazione:		
Capitoli collegati		
Programma di riferimento	Progetto di riferimento	

Descrizione obiettivo: miglioramento della capacità di riscossione dell'ente tramite invio tempestivo di solleciti di pagamento in relazione alle entrate tributarie ed extra tributarie di competenza del settore ed anticipo nonché tempestivo creazione ed invio dei ruoli alla società di riscossione

Nr.	Fasi obiettivo		G	F	M	A	M	G	L	A	S	O	N	D
1	Invio solleciti relativi ad entrate di competenza 2022-2023	Previsto									X			
		Ottenuto												
2	Predisposizione ed invio ruoli delle entrate di competenza del 2022-2023	Previsto												
		Ottenuto												X

Nr.	Centri di responsabilità di supporto	Descrizione azione di supporto	Ottenuto
-----	--------------------------------------	--------------------------------	----------

Nr.	Indicatori di risultato *	Peso %	Previsto	Ottenuto*	% attual*
1	Invio solleciti relativi ad entrate di competenza 2022-2023	50	30.06.2024		
2	Predisposizione ed invio ruoli delle entrate di competenza del 2022-2023	50	31.12.2024		

Rifer. fasi obiettivo	Azioni di comunicazione																		
-----------------------	--------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

COMUNE DI CAMPAGNANO DI ROMA
Città Metropolitana di Roma Capitale
OBIETTIVO PEG anno 2024- scheda 06

Nr.	Centro di responsabilità	Responsabile DOTT. VALERIO ANGELELLI
	SETTORE VI	Consigliere di riferimento Assessore

Nr.	Centro di Costo	Responsabile DOTT. VALERIO ANGELELLI
-----	-----------------	--------------------------------------

Nr.	Denominazione obiettivo: Regolamento erogazione fondo previdenziale perseo	Peso	% attual.
-----	---	------	-----------

	per polizia locale		
		20	

Budget previsto	Budget utilizzato	Differenza
Costi attività di comunicazione:		
Capitoli collegati		

Programma di riferimento	Progetto di riferimento

Descrizione obiettivo: predisposizione di un regolamento per la gestione ed erogazione fondo previdenziale perseo per polizia locale

Nr.	Fasi obiettivo		G	F	M	A	M	G	L	A	S	O	N	D
1	Predisposizione del regolamento	Previsto								x				
		Ottenuto												

Nr.	Centri di responsabilità di supporto	Descrizione azione di supporto	Ottenuto

Nr.	Indicatori di risultato *	Peso %	Previsto	Ottenuto*	% attuaz*
1	Predisposizione del regolamento	100	agosto		
2					

Rifer. fasi obiettivo	Azioni di comunicazione																	

COMUNE DI CAMPAGNANO DI ROMA
Città Metropolitana di Roma Capitale
OBIETTIVO PEG anno 2024- scheda 7

Nr.	Centro di responsabilità	Responsabile ANGELELLI VALERIO
	SETTORE VI	Consigliere di riferimento Assessore
Nr.	Centro di Costo	Responsabile ANGELELLI VALERIO

Nr.	Denominazione obiettivo: RISPETTO MISURE PREVISTE DAL PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA ANNUALITA' 2024-2026	Peso	% attuaz.
		10	

Budget previsto	Budget utilizzato	Differenza
Costi attività di comunicazione:		
Capitoli collegati		

Programma di riferimento	Progetto di riferimento

Descrizione obiettivo: Rispetto tempestivo delle misure previste dal PTPCT 2024-2026 – da intendersi quale adempimenti tempestivi e concomitanti

Nr.	Fasi obiettivo		G	F	M	A	M	G	L	A	S	O	N	D
1	Rispetto tempestivo delle misure previste dal PTPCT 2024-2026 – da intendersi quale adempimenti tempestivi e concomitanti	Previsto												
		Ottenuto												

Nr.	Centri di responsabilità di supporto	Descrizione azione di supporto	Ottenuto

Nr.	Indicatori di risultato *	Peso %	Previsto	Ottenuto*	% attuaz*
1	Rispetto tempestivo delle misure previste dal PTPCT - anticorruzione	50	31.12.2024		
2	Rispetto tempestivo delle misure previste dal PTPCT - trasparenza	50	31.12.2024		

Rifer. fasi obiettivo	Azioni di comunicazione													

COMUNE DI CAMPAGNANO DI ROMA
Città Metropolitana di Roma Capitale
OBIETTIVO PEG anno 2024– scheda 8

Nr.	Centro di responsabilità	Responsabile ANGELELLI VALERIO
	SETTORE VI	Consigliere di riferimento Assessore
Nr.	Centro di Costo	Responsabile ANGELELLI VALERIO

Nr.	Denominazione obiettivo: RISPETTO TEMPO PAGAMENTO ART. 4 BIS D.LGS. 13/2023	Peso	% attuaz.
		10	

Budget previsto	Budget utilizzato	Differenza
Costi attività di comunicazione:		

Capitoli collegati	
Programma di riferimento	Progetto di riferimento

Descrizione obiettivo: Liquidazione fatture e trasmissione determina atto alla Ragioneria nel tempo massimo di 15 giorni dal ricevimento della fattura

Nr.	Fasi obiettivo		G	F	M	A	M	G	L	A	S	O	N	D
1	Liquidazione fatture e trasmissione determina atto alla Ragioneria nel tempo massimo di 15 giorni dal ricevimento della fattura	Previsto												
		Ottenuto												

Nr.	Centri di responsabilità di supporto	Descrizione azione di supporto	Ottenuto

Nr.	Indicatori di risultato *	Peso %	Previsto	Ottenuto*	% attuaz*
1	Predisporre la determina o l'atto di liquidazione e trasmettere alla ragioneria nel tempo massimo di 15 giorni	100			
	sono escluse dal conteggio le fatture che non possono essere liquidate nei termini di legge per problematiche del fornitore, tipo DURC irregolare, inadempimenti da verifica Equitalia ecc- In questi casi l' ufficio deve inviare nota all' ufficio ragioneria e al Segretario Generale, in cui indica l' impossibilità di rispettare i termini di pagamento e la causa (DURC irregolare, inadempimenti Equitalia ecc.).				

Rifer. fasi obiettivo	Azioni di comunicazione																		

COMUNE DI CAMPAGNANO DI ROMA
Città Metropolitana di Roma Capitale
OBIETTIVO PEG anno 2024- scheda 9

Nr.	Centro di responsabilità	Responsabile ANGELELLI VALERIO
	SETTORE VI	Consigliere di riferimento Assessore
Nr.	Centro di Costo	Responsabile ANGELELLI VALERIO

Nr.	Denominazione obiettivo: D.LGS. 222/2023 OBIETTIVO DI ACCESSIBILITA' DA PARTE DELLE PERSONE CON DISABILITA'	Peso	% attuaz.
		5	

Budget previsto	Budget utilizzato	Differenza
Costi attività di comunicazione:		
Capitoli collegati		

Programma di riferimento	Progetto di riferimento

Descrizione obiettivo: Analisi del contesto interno ed esterno al fine di individuare le situazioni problematiche in relazione ad accesso e fruibilità dei servizi da parte delle presone con disabilità, anche attraverso il confronto con le associazioni del territorio

Nr.	Fasi obiettivo		G	F	M	A	M	G	L	A	S	O	N	D
1	PREDISPOSIZIONE RELAZIONE	Previsto												
		Ottenuto												

Nr.	Centri di responsabilità di supporto	Descrizione azione di supporto	Ottenuto

Nr.	Indicatori di risultato *	Peso %	Previsto	Ottenuto*	% attuaz*
1	PREDISPOSIZIONE RELAZIONE	100			

Rifer. fasi obiettivo	Azioni di comunicazione													

SETTORE VII

COMUNE DI CAMPAGNANO DI ROMA
Città Metropolitana di Roma Capitale
OBIETTIVO PEG anno 2024– scheda 1

Nr.	Centro di responsabilità	Responsabile DOTT.SSA ROSSELLA GUIDA
	SETTORE VII	Consigliere di riferimento Assessore
Nr.	Centro di Costo	Responsabile DOTT.SSA ROSSELLA GUIDA

Nr.	Denominazione obiettivo: PROCEDURA ART. 110 COMMA 1 D. LGS 267 DEL 2000 – SETTORE IV	Peso	% attuaz.
		20	

Budget previsto	Budget utilizzato	Differenza
Costi attività di comunicazione:		
Capitoli collegati		

Programma di riferimento	Progetto di riferimento

Descrizione obiettivo:

Nr.	Fasi obiettivo		G	F	M	A	M	G	L	A	S	O	N	D
1	Predisposizione programmazione fabbisogno	Previsto			X									
		Ottenuto												
2	Predisposizione avviso di selezione	Previsto				X								
		ottenuto												
3	Decreto individuazione responsabile	Previsto				x								
		ottenuto												

Nr.	Centri di responsabilità di supporto	Descrizione azione di supporto	Ottenuto

Nr.	Indicatori di risultato *	Peso %	Previsto	Ottenuto*	% attuaz*
1	Predisposizione programmazione fabbisogno	20			
2	Predisposizione avviso di selezione	40			
3	Decreto individuazione responsabile	40			

Rifer. fasi obiettivo	Azioni di comunicazione																	

COMUNE DI CAMPAGNANO DI ROMA

Città Metropolitana di Roma Capitale

OBIETTIVO PEG anno 2024- scheda 2

Nr.	Centro di responsabilità	Responsabile GUIDA ROSSELLA
	SETTORE VII	Consigliere di riferimento Assessore
Nr.	Centro di Costo	Responsabile GUIDA ROSSELLA

Nr.	Denominazione obiettivo: RECUPERO SOMME SENTENZE FAVOREVOLI ALL'ENTE	Peso	% attuaz.
		20	

Budget previsto	Budget utilizzato	Differenza
Costi attività di comunicazione:		
Capitoli collegati		

Programma di riferimento	Progetto di riferimento

Descrizione obiettivo:

Nr.	Fasi obiettivo		G	F	M	A	M	G	L	A	S	O	N	D
1	Avvio delle procedure di recupero delle	Previsto								x				

	somme anticipate dall'ente per pagamento imposta di registro nelle sentenze ove l'ente non risulta essere soccombente tramite invio di diffide di pagamento	Ottenuto																		
2	Avvio delle procedure di recupero delle somme riconosciute all'ente a titolo di rimborso spese legali tramite invio di diffide di pagamento	Previsto																		x
		ottenuto																		

Nr.	Centri di responsabilità di supporto	Descrizione azione di supporto	Ottenuto

Nr.	Indicatori di risultato *	Peso %	Previsto	Ottenuto*	% attuaz*
1	Avvio delle procedure di recupero delle somme anticipate dall'ente per pagamento imposta di registro nelle sentenze ove l'ente non risulta essere soccombente tramite invio di diffide di pagamento	50			
2	Avvio delle procedure di recupero delle somme riconosciute all'ente a titolo di rimborso spese legali tramite invio di diffide di pagamento	50			

Rifer. fasi obiettivo	Azioni di comunicazione																			

COMUNE DI CAMPAGNANO DI ROMA
Città Metropolitana di Roma Capitale
OBIETTIVO PEG anno 2024- scheda 3

Nr.	Centro di responsabilità	Responsabile ROSSELLA GUIDA
	SETTORE VII	Consigliere di riferimento Assessore

Nr.	Centro di Costo	Responsabile ROSSELLA GUIDA

Nr.	Denominazione obiettivo: RISPETTO TEMPO PAGAMENTO ART. 4 BIS D.LGS. 13/2023	Peso	% attuaz.
		10	

Budget previsto	Budget utilizzato	Differenza
-----------------	-------------------	------------

Costi attività di comunicazione:		
----------------------------------	--	--

Capitoli collegati		
--------------------	--	--

Programma di riferimento	Progetto di riferimento
--------------------------	-------------------------

--	--

Descrizione obiettivo: Liquidazione fatture e trasmissione determina atto alla Ragioneria nel tempo massimo di 15 giorni

dal ricevimento della fattura														
Nr.	Fasi obiettivo		G	F	M	A	M	G	L	A	S	O	N	D
1	Liquidazione fatture e trasmissione determina atto alla Ragioneria nel tempo massimo di 15 giorni dal ricevimento della fattura	Previsto												
		Ottenuto												

Nr.	Centri di responsabilità di supporto	Descrizione azione di supporto	Ottenuto

Nr.	Indicatori di risultato *	Peso %	Previsto	Ottenuto*	% attuaz*
1	Predisporre la determina o l'atto di liquidazione e trasmettere alla ragioneria nel tempo massimo di 15 giorni	100			
	sono escluse dal conteggio le fatture che non possono essere liquidate nei termini di legge per problematiche del fornitore, tipo DURC irregolare, inadempimenti da verifica Equitalia ecc- In questi casi l' ufficio deve inviare nota all' ufficio ragioneria e al Segretario Generale, in cui indica l' impossibilità di rispettare i termini di pagamento e la causa (DURC irregolare, inadempimenti Equitalia ecc.).				

Rifer. fasi obiettivo	Azioni di comunicazione													

COMUNE DI CAMPAGNANO DI ROMA
Città Metropolitana di Roma Capitale
OBIETTIVO PEG anno 2024- scheda 4

Nr.	Centro di responsabilità	Responsabile ROSSELLA GUIDA
	SEGRETARIO COMUNALE	Consigliere di riferimento Assessore

Nr.	Centro di Costo	Responsabile ROSSELLA GUIDA

Nr.	Denominazione obiettivo: FORMAZIONE IN MATERIA DI PRIVACY, PTPTC E CODICE DI COMPORTAMENTO	Peso	% attuaz.
		10	

Budget previsto	Budget utilizzato	Differenza
Costi attività di comunicazione:		
Capitoli collegati		

Programma di riferimento	Progetto di riferimento

Descrizione obiettivo: l'attività sanzionatoria sempre più intensa condotta dal GARANTE GDPR in merito al materia di trattamento dei dati personali rende essenziale che gli uffici vengano istruiti sugli obblighi, limiti e responsabilità connessi a tali profili. Inoltre, anche al fine dell'attuazione dei finanziamenti PNRR è necessario che sia svolta una specifica formazione in relazione agli obblighi di derivanti dal PTPTC dell'ente e dal Codice di Comportamento

Nr.	Fasi obiettivo		G	F	M	A	M	G	L	A	S	O	N	D
1	Svolgimento di almeno un incontro sul tema privacy (potranno essere svolti anche incontri, alla presenza del DPO, organizzati per settore con focus sulle specificità di ciascuno di essi)	Previsto							x					
		Ottenuto												
2	Svolgimento di almeno un incontro sul tema degli adempimenti imposti dal PTPCT	Previsto							x					
		Ottenuto												
3	Svolgimento di almeno un incontro sugli obblighi derivanti dal Codice di Comportamento aziendale	Previsto									x			
		ottenuto												

Nr.	Centri di responsabilità di supporto	Descrizione azione di supporto	Ottenuto

Nr.	Indicatori di risultato *	Peso %	Previsto	Ottenuto*	% attualiz*
1	Verbale dei singoli incontri su Privacy	30			
2	Verbale dei singoli incontri su PTPTC	40			
3	Verbale dei singoli incontri su Codice di Comportamento	30			

Rifer. fasi obiettivo	Azioni di comunicazione																		

COMUNE DI CAMPAGNANO DI ROMA
Città Metropolitana di Roma Capitale
OBIETTIVO PEG anno 2024- scheda 5

Nr.	Centro di responsabilità	Responsabile ROSSELLA GUIDA
-----	--------------------------	-----------------------------

	SETTORE VII	Consigliere di riferimento Assessore
Nr.	Centro di Costo	Responsabile ROSSELLA GUIDA

Nr.	Denominazione obiettivo: D.LGS. 222/2023 OBIETTIVO DI ACCESSIBILITA' DA PARTE DELLE PERSONE CON DISABILITA'	Peso	% attuaz.
		5	

Budget previsto	Budget utilizzato	Differenza
Costi attività di comunicazione:		
Capitoli collegati		

Programma di riferimento	Progetto di riferimento

Descrizione obiettivo: Analisi del contesto interno ed esterno al fine di individuare le situazioni problematiche in relazione ad accesso e fruibilità dei servizi da parte delle presone con disabilità, anche attraverso il confronto con le associazioni del territorio

Nr.	Fasi obiettivo		G	F	M	A	M	G	L	A	S	O	N	D
1	predisposizione di relazione	Previsto												
		Ottenuto												

Nr.	Centri di responsabilità di supporto	Descrizione azione di supporto	Ottenuto

Nr.	Indicatori di risultato *	Peso %	Previsto	Ottenuto*	% attuaz*
1		100			

Rifer. fasi obiettivo	Azioni di comunicazione																	

COMUNE DI CAMPAGNANO DI ROMA
Città Metropolitana di Roma Capitale
OBIETTIVO PEG anno 2024- scheda 6

Nr.	Centro di responsabilità	Responsabile ROSSELLA GUIDA
	SETTORE VII	Consigliere di riferimento Assessore

Nr.	Centro di Costo	Responsabile ROSSELLA GUIDA

Nr.	Denominazione obiettivo: RISPETTO MISURE PREVISTE DAL PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA ANNUALITA' 2024-2026	Peso	% attuaz.
		10	

Budget previsto	Budget utilizzato	Differenza
Costi attività di comunicazione:		
Capitoli collegati		

Programma di riferimento	Progetto di riferimento

Descrizione obiettivo: Rispetto tempestivo delle misure previste dal PTPCT 2023-2025 – da intendersi quale adempimenti tempestivi e concomitanti

Nr.	Fasi obiettivo		G	F	M	A	M	G	L	A	S	O	N	D
1	Rispetto tempestivo delle misure previste dal PTPCT 2024-2026 – da intendersi quale adempimenti tempestivi e concomitanti	Previsto												
		Ottenuto												

Nr.	Centri di responsabilità di supporto	Descrizione azione di supporto	Ottenuto

Nr.	Indicatori di risultato *	Peso %	Previsto	Ottenuto*	% attuaz*
1	Rispetto tempestivo delle misure previste dal PTPCT - anticorruzione	50	31.12.2024		
2	Rispetto tempestivo delle misure previste dal PTPCT - trasparenza	50	31.12.2024		

Rifer. fasi obiettivo	Azioni di comunicazione																		

COMUNE DI CAMPAGNANO DI ROMA
Città Metropolitana di Roma Capitale
OBIETTIVO PEG anno 2024 – scheda 7

Nr.	Centro di responsabilità	Responsabile ROSSELLA GUIDA
	SEGRETARIO COMUNALE	Consigliere di riferimento Assessore

Nr.	Centro di Costo	Responsabile ROSSELLA GUIDA

Nr.	Denominazione obiettivo: SOTTOSCRIZIONE CCDI ECONOMICO 2024	Peso	% attuaz.
		10	

Budget previsto	Budget utilizzato	Differenza
Costi attività di comunicazione:		
Capitoli collegati		

Programma di riferimento	Progetto di riferimento

Descrizione obiettivo: adozione degli atti necessari alla sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo

Nr.	Fasi obiettivo		G	F	M	A	M	G	L	A	S	O	N	D
			1	Nomina delegazione trattante ed indirizzi	Previsto							X		
		Ottenuto												
2	Predisposizione ipotesi di accordo	Previsto									x			
		Ottenuto												
3	Svolgimento delle trattative sindacali	previsto										x		
		ottenuto												
4	Relazione illustrativa e sottoscrizione accordo	previsto											x	
		ottenuto												

Nr.	Centri di responsabilità di supporto	Descrizione azione di supporto	Ottenuto

Nr.	Indicatori di risultato *	Peso %	Previsto	Ottenuto*	% attuaz*
1	Atto di giunta di nomina delegazione trattante	25	30 maggio		
2	Predisposizione piattaforma sindacale	25	15 giugno		
3	Verbali relativi agli incontri sindacali	25	Dal 15 giugno al 30 luglio		
4	Relazione illustrativa, proposta di giunta e sottoscrizione ccdi definitivo	25	15 settembre		

Rifer. fasi obiettivo	Azioni di comunicazione													

COMUNE DI CAMPAGNANO DI ROMA
Città Metropolitana di Roma Capitale
OBIETTIVO PEG anno 2024– scheda 08

Nr.	Centro di responsabilità	Responsabile
	SEGRETARIO COMUNALE	ROSSELLA GUIDA Consigliere di riferimento Assessore

Nr.	Centro di Costo	Responsabile
		ROSSELLA GUIDA

Nr.	Denominazione obiettivo: CABINA DI REGIA PNRR	Peso	% attuaz.

Piano delle azioni positive (CD. P.A.P.) PER IL TRIENNIO 2024-2026

Premesso che:

il D. Lgs 11 aprile 2006, n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna all’art.48, prevede l’obbligo per le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni e tutti gli Enti Pubblici non economici nazionali, regionali e locali di predisporre il Piano di Azioni Positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne; il summenzionato art.48 del D. Lgs n. 198/2006, riformando l’art.7 c.5 del d.lgs. 23 maggio 2000 n. 196, ha precisato come sia necessario:

1. realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane, curando la loro formazione ed il connesso sviluppo professionale, garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori, applicando condizioni uniformi rispetto a quelle del lavoro privato;
2. assicurare “parità e pari opportunità tra uomini e donne per l’accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro” (art.7, c.1 sulla “gestione delle risorse umane” del predetto D. Lgs 165/2001);
3. garantire le pari opportunità stesse, provvedendo a:
 - a) riservare alle donne, “salvo motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso”, tenendo naturalmente conto di quanto previsto all’art.35, c. 3, lett. e) del medesimo d.lgs 165/2001 in ordine alla composizione delle commissioni stesse riguardo alla designazione di “esperti di provata competenza nelle materie di concorso, scelti tra funzionari delle amministrazioni, docenti ed estranei alle medesime, che non siano componenti dell’organo di direzione politica dell’amministrazione, che non ricoprono cariche politiche e che non siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali”;
 - b) adottare atti regolamentari “per assicurare pari opportunità fra uomini e donne sul lavoro”;
 - c) garantire la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale alla loro presenza nell’Ente, adottando modalità organizzative atte a favorirne la partecipazione, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare;
 - d) finanziare, nei limiti del possibile, programmi di azioni positive

Considerato:

- che la Direttiva 23 maggio 2007, “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche (G.U. n. 173 del 27.07.2007), emanata dal Ministro delle riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione, congiuntamente con il Ministro per i diritti e le pari opportunità, richiama le amministrazioni a dare attuazione a detta previsione normativa, evidenziando le misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle pubbliche amministrazioni e specifica le finalità che i Piani triennali di azioni positive devono perseguire; Il Ministro per la Pubblica Amministrazione e l’innovazione e il Ministro per le pari opportunità il 04.03.2011 hanno emanato congiuntamente la direttiva “Linee guida sulle modalità di funzionamento dei “Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”, con la quale invitano le pubbliche amministrazioni a dare attuazione alla previsione normativa e si prescrive l’adozione di una serie di provvedimenti ed azioni specifiche;

Vista la direttiva n. 2 del 26 luglio 2019 emessa dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, avente ad oggetto “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Pubbliche Amministrazioni”;

Atteso che, sulla base della citata circolare n. 2/2019, il Piano delle Azioni Positive, pur avendo un’efficacia programmatoria su tre anni, deve essere adottato ogni anno;

Richiamata la delibera di Giunta Comunale n. 45 del 5.03.2020, con la quale è stato nominato il nuovo CUG, essendo venute a scadenza le precedenti nomine;

Vista la nota prot. n. 4153 del 05.02.2024 di trasmissione della proposta del Piano delle Azioni Positive 2024-2026 inviata alla Consigliera di Parità presso la Città Metropolitana di Roma, al fine dell’acquisizione del parere di cui all’art. 48 D.lgs.

n. 198 del 2006, entro il termine di quindici giorni;

Vista la nota prot. n. 4341 del 06.02.2024 della Consigliera di Parità presso la Città Metropolitana di Roma, con la quale esprime parere positivo individuando in esso i presupposti e le caratteristiche necessarie per l'attuazione e il raggiungimento degli obiettivi previsti dalla normativa sopra citata;

Visto il Verbale n. 1 del 24.01.2024 con il quale il CUG, come sopra nominato, ha proceduto all'approvazione del Piano delle Azioni Positive triennio 2024/2026;

Piano di azioni positive triennio 2024 – 2026

PREMESSA GENERALE:

La Legge 10 aprile 1991 n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel Lavoro" (ora abrogata dal D.Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", in cui è quasi integralmente confluita) rappresenta una svolta fondamentale nelle politiche in favore delle donne, tanto da essere classificata come la legge più avanzata in materia in tutta l'Europa occidentale.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali in deroga al principio di uguaglianza formale e mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomo e donna. Sono misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, evitare eventuali svantaggi e riequilibrare la presenza femminile nel mondo del lavoro.

Il percorso che ha condotto dalla parità formale della Legge n. 903 del 1997 alla parità sostanziale della Legge sopra detta è stato caratterizzato in particolare da:

- l'istituzione di osservatori sull'andamento dell'occupazione femminile;
- l'obbligo dell'imprenditore di fornire informazioni sulla percentuale dell'occupazione femminile;
- il mantenimento di determinate proporzioni di manodopera femminile;
- l'istituzione del Consigliere di parità che partecipa, senza diritto di voto, alle Commissioni regionali per l'impiego, al fine di vigilare sull'attuazione della normativa sulla parità uomo donna.

Inoltre la Direttiva 23/5/2007 "Misure per attuare la parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche", richiamando la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le Amministrazioni Pubbliche ricoprono nello svolgere una attività positiva e propositiva per l'attuazione di tali principi.

Il D. Lgs. 11 aprile 2006 n. 198, all'art. 48, prevede che: "Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1 e 57, comma 1 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165, le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni e gli altri Enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'art. 42 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ovvero, in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse sentito, inoltre, in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all'art. 10 e la Consigliera o il Consigliere Nazionale di Parità ovvero il Comitato per le Pari Opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la Consigliera o il Consigliere di parità territorialmente competente, predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Detti piani, tra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'art. 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario tra generi non inferiore a due terzi.... Omissis.... I Piani di cui al presente articolo hanno durata triennale (...)"

L'art. 8 del D. Lgs 150/2009, al comma 1, prevede inoltre che la misurazione e valutazione della performance organizzativa dei dirigenti e del personale delle Amministrazioni pubbliche, riguardi anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità (lett. h).

QUADRO ORGANIZZATIVO DEL COMUNE A SEGUITO DELLA RIORGANIZZAZIONE DEI SETTORI CON DELIBERA DI G.C. N. 227 DEL 28.12.2023

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato e/o determinato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

Lavoratori	Cat D	Cat. C	Cat. B	Cat. A	Totale
Donne	4	10	10	0	24
Uomini	6 a tempo indeterminato e 1 a tempo determinato	4	5	0	16
Totale	11	14	15	0	40

La situazione organica per quanto riguarda i dipendenti nominati "Responsabili di Area e Servizio" ed ai quali sono state conferite le funzioni e competenze di cui all'art. 107 del D. Lgs. 267/2000, è così rappresentata:

Lavoratori con funzioni e responsabilità art 107 D. Lgs. 267/2000	Donne	Uomini
Numero	1	4

Nonché livelli dirigenziali così rappresentati:

Segretario/ Direttore Generale	Donne	Uomini
Numero	1	0
Dirigenti	Donne	Uomini
Numero	0	0

Si dà atto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D. Lgs. 11/04/2006 n. 198 **in quanto non sussiste un divario fra generi inferiore a due terzi.**

RIFERIMENTI LEGISLATIVI

D. Lgs. 30/03/2001 n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" - art. 57

D. Lgs. 11 aprile 2006 n.198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma art. 6 della legge 28/11/2005 n. 246"

Direttiva del Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e il Ministro per i Diritti e Le Pari Opportunità

del 23 maggio 2007 sulle misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche.

AZIONI POSITIVE DA ATTIVARE

Promuovere il ruolo e le attività del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.)

Al fine consentire al CUG di poter svolgere al meglio il proprio ruolo, si ritiene prioritaria una azione di informazione rivolta a tutti i dipendenti relativamente alle tematiche di competenza.

Si ritiene altrettanto fondamentale attivare quanti più canali possibili per offrire ai dipendenti la possibilità di segnalare al CUG eventuali situazioni di disagio o qualsiasi suggerimento al fine di migliorare l'ambiente di lavoro.

Per mantenere attiva l'attenzione dei dipendenti e per facilitare i contatti con il CUG verranno periodicamente inviati, tramite mailing list, attraverso la pubblicazione sul sito dell'Ente e con ogni altro mezzo ritenuto utile a raggiungere tutti i dipendenti, brevi notizie sull'attività del CUG.

Saranno attivati strumenti di raccolta delle segnalazioni dei dipendenti, in particolare attraverso la divulgazione della e-mail dedicata.

Le segnalazioni ed i suggerimenti saranno oggetto di approfondimento e potranno essere lo spunto per approfondire le criticità segnalate, nel corso del triennio di durata del presente piano, tramite una indagine conoscitiva.

Piano rivolto: *Tutti dipendenti dell'Ente*

Tempistica di realizzazione: 2024/2026

Garantire il benessere dei lavoratori attraverso la tutela dalle molestie, dai fenomeni di *mobbing* e dalle discriminazioni.

L'Ente si impegna a porre in essere, in collaborazione e su impulso del Comitato Unico di Garanzia, ogni azione necessaria ad evitare che si verifichino sul posto di lavoro situazioni conflittuali determinate da:

- pressioni o molestie sessuali;
- casi di *mobbing*;
- atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
- atti vessatori correlati alla sfera privata del lavoratore o della lavoratrice sotto forma di discriminazioni.
- Tali azioni si concretizzeranno in:
 - istituzione di un centro di ascolto per il personale dipendente;
 - effettuazione di indagini specifiche attraverso questionari e/o interviste al personale dipendente;
 - interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche-*mobbing*

Azioni di sensibilizzazione sulle tematiche relative alle Pari Opportunità

Portare a conoscenza di tutti i dipendenti della normativa esistente in materia di permessi, congedi e opportunità tramite le seguenti azioni:

1. diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni da adottare;
2. incontri formativi per i dipendenti sui temi della comunicazione, dell'autostima, sulla consapevolezza delle possibilità di reciproco arricchimento derivanti dalle differenze di genere per migliorare la qualità della vita all'interno del luogo di lavoro;
3. raccolta e condivisione di materiale informativo sui temi delle pari opportunità di lavoro e del benessere lavorativo (normativa, esperienze significative realizzate, progetti europei finanziabili, ecc.);
4. diffusione interna delle informazioni e risultati acquisiti sulle pari opportunità, attraverso l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione presenti nell'Ente (posta elettronica, invio di comunicazioni nel contesto della busta paga, aggiornamento costante del sito Internet e Intranet) o, eventualmente, incontri di informazione/sensibilizzazione previsti ad hoc;
5. diffusione di informazioni e comunicazioni ai cittadini, attraverso gli strumenti di comunicazione propri dell'Ente e/o incontri a tema al fine di favorire la diffusione della cultura delle pari opportunità e del benessere lavorativo.
6. In tutte le Commissioni esaminatrici dei concorsi e delle selezioni sarà assicurata la presenza di almeno una

donna.

7. Nei bandi di selezione per l'assunzione di personale sarà garantita la tutela delle pari opportunità tra uomini e donne e non sarà fatta alcuna discriminazione nei confronti delle donne.
8. Il ruolo della donna nella famiglia non costituirà un ostacolo nella progressione della carriera sia orizzontale che verticale

Garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti.

L'Ente si impegna a promuovere il benessere organizzativo ed individuale attraverso le seguenti azioni:

- a) accrescimento del ruolo e delle competenze delle persone che lavorano nell'Ente relativamente al benessere proprio e dei colleghi;
- b) monitoraggio organizzativo sullo stato di benessere collettivo individuale e analisi specifiche delle criticità nel processo di ascolto organizzativo del malessere lavorativo nell'Ente;
- c) realizzazione di azioni dirette ad indirizzare l'organizzazione verso il benessere lavorativo anche attraverso l'elaborazione di specifiche linee guida;
- d) formazione di base sui vari profili del benessere organizzativo ed individuale;
- e) prevenzione dello stress da lavoro correlato ed individuazione di azioni di miglioramento;
- f) individuazione delle competenze di genere da valorizzare per implementare, nella strategia dell'Ente, i meccanismi di premialità delle professionalità più elevate, oltre che migliorare la produttività ed il clima lavorativo generale.

Analisi/Stato di fatto, flessibilità all'interno dell'Ente

Effettuare una verifica sulla flessibilità dell'orario di lavoro e individuazioni di eventuali altre tipologie di flessibilità dell'orario di lavoro che consentano di conciliare l'attività lavorativa con gli impegni di carattere familiare

UFFICI COINVOLTI

Per la realizzazione delle azioni positive saranno coinvolti i seguenti servizi: Segretario Generale, Sindaco, servizio personale sempre in stretta collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia

DURATA DEL PIANO

Il presente Piano ha durata triennale, dalla data di esecutività del medesimo. Esso potrà subire modifiche secondo le indicazioni provenienti dal C.U.G. il quale potrà individuare altre zone prioritarie di intervento. La piena attuazione del presente Piano è rinviata ad una validazione da parte del Comitato.

Il presente piano viene altresì trasmesso alla Consigliera di Parità della Regione Lazio per gli adempimenti di propria competenza.

Sottosezione di programmazione Rischi corruttivi e trasparenza

PREMESSA

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (di seguito PTPCT) dà attuazione alle disposizioni di cui alla Legge 190 del 6 novembre 2012, recante «Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione». Come previsto dalla Legge sopra richiamata, tutte le pubbliche amministrazioni sono tenute ad adottare il PTPCT, procedendo nel mese di Gennaio (salvo termini diversi stabiliti pe legge) al suo aggiornamento annuale, nonché all'aggiornamento del Programma Triennale della Trasparenza e dell'Integrità.

Giova evidenziare che per gli enti con numero di dipendenti inferiore a 50 unità , e quindi per gli enti tenuti alla redazione di PIAO semplificato, attesa la necessità di concepire il PIAO quale documento unico ed unitario da approvarsi dopo l'approvazione del bilancio di previsione , il termine ultimo per la redazione del PIAO è il 31 maggio 2023.

Si rammenta al riguardo che in data 6 agosto 2021 è stato convertito in legge il decreto legge 9 giugno 2021 n. 801 con cui è stato introdotto il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, strumento che per molte amministrazioni (escluse le scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative) prevede che la pianificazione della prevenzione della corruzione e della trasparenza costituisca parte integrante, insieme agli strumenti di pianificazione, di un documento di programmazione annuale unitario dell'ente chiamato ad adottarlo. Successivamente con il d.P.R. del 24 giugno 2022, n. 81, adottato in attuazione dell'art. 6, co. 5 del decreto-legge n. 80/2021, venivano individuate gli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione, cui ha fatto seguito il D.M. del 30 giugno 2022, n. 132, adottato in attuazione dell'art. 6 co. 6 del decreto-legge n. 80/2021 sul Piano tipo, dal quale si ricava che il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza costituisca una sezione del PIAO.

Il legislatore ha pertanto concepito la pianificazione della prevenzione della corruzione e della trasparenza quale parte integrante, insieme ad altri strumenti di pianificazione, di un documento di programmazione unitario. L'obiettivo del legislatore è coerente con quanto in più sedi evidenziato anche da ANAC circa la necessità di mettere a sistema gli strumenti di programmazione e di coordinare fra loro PTPCT ed il Piano della *performance*, in quanto funzionali ad una verifica dell'efficienza dell'organizzazione nel suo complesso, nonché a sottolineare la rilevanza dell'integrazione dei sistemi di *risk management* con i sistemi di pianificazione, programmazione, valutazione e controllo interno delle amministrazioni.

Quanto agli strumenti di riferimento per la redazione del piano continuano a trovare applicazione le indicazioni contenute nel Piano Nazionale Anticorruzione 2019, per quanto non innovate dal Piano Nazionale Anticorruzione 2022 (Deliberazione ANAC n. 7/2023), nonché nelle Linee Guida sugli orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza, approvate dal Consiglio dell'Autorità in data 2 febbraio 2022 e le delibere dell'ANAC che si sono pronunciate su singoli istituti.

Il PTPCT definisce l'aggiornamento del processo di gestione del rischio nell'ambito del Comune, sulla base del monitoraggio e della valutazione dell'effettiva attuazione delle misure anticorruptive, nonché del riesame periodico della funzionalità del sistema di prevenzione; esso costituisce, per l'Ente locale, lo strumento con cui delineare le proprie strategie di contrasto alla corruzione e programmare le misure di prevenzione dei rischi corruttivi, in collegamento con gli obiettivi del Piano della performance.

Invero, il Piano ha la funzione di:

- a) individuare le attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione, anche raccogliendo le
▪ proposte dei dirigenti, elaborate nell'esercizio delle proprie competenze; prevedere, per le attività individuate ai sensi della lettera a), meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni idonei a prevenire il rischio di corruzione;
- b) prevedere, con particolare riguardo alle attività individuate ai sensi della lettera a), obblighi di informazione nei confronti del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione, chiamato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Piano;
- c) monitorare il rispetto dei termini, previsti dalla legge o dai regolamenti, per la conclusione dei procedimenti;
- d) monitorare i rapporti tra l'amministrazione e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione od erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, anche verificando eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e i dirigenti e i dipendenti dell'amministrazione;
- e) individuare specifici obblighi di trasparenza ulteriori rispetto a quelli previsti da disposizioni di legge;
- f) creare un collegamento tra corruzione - trasparenza - performance nell'ottica di una più ampia gestione del "rischio istituzionale".

L'adozione del Piano costituisce quindi per l'Ente un'importante occasione per l'affermazione del "buon amministrare" e per la diffusione della cultura della legalità e dell'integrità nel settore pubblico.

1. RIFERIMENTI NORMATIVI

Oltre la legge n. 190 del 6 novembre 2012 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", l'assetto normativo in materia di prevenzione della corruzione è poi completato con il contenuto dei decreti attuativi:

- Testo unico delle disposizioni in materia di incandidabilità e di divieto di ricoprire cariche elettive e di Governo conseguenti a sentenze definitive di condanna per delitti non colposi, a norma dell'articolo 1, comma 63, della legge 6 novembre 2012, n. 190, approvato con il decreto legislativo 31 dicembre 2012, n. 235;
- Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni, approvato dal Governo il 15 febbraio 2013, in attuazione di commi 35 e 36 dell'art. 1 della l. n. 190 del 2012, decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33;
- Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190, decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39;
- Codice di comportamento per i dipendenti delle pubbliche amministrazioni, approvato con D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 in attuazione dell'art. 54 del dgs. n. 165 del 2001, come sostituito dalla L. n. 190. - Determinazione ANAC n. 8 del 17.06.2015 "Linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte della società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici";
- Determinazione ANAC n. 12 del 28.10.2015 "Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione";
- Decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50 - Attuazione delle direttive 2014/23/UE, 2014/24/UE e 2014/25/UE sull'aggiudicazione dei contratti di concessione, sugli appalti pubblici e sulle procedure d'appalto degli enti erogatori nei settori dell'acqua, dell'energia, dei trasporti e dei servizi postali, nonché per il riordino della disciplina vigente in materia di contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture Decreto Legislativo 25 maggio 2016, n. 97 Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche;

- Delibera ANAC n. 831 del 3 agosto 2016 Determinazione di approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2016;
- Legge 30 novembre 2017, n. 179 “ Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”.
- Deliberazione Anac n.1064 del 13 novembre 2019 di approvazione del Piano Nazionale anticorruzione 2019;
- Orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza 2022 , approvato dal Consiglio dell’Autorità in data 2 febbraio 2022;
- Deliberazione Anac n.7 del 17 gennaio 2023 di approvazione del Piano Nazionale anticorruzione 2022;
- Deliberazione Anac n. 605 del 19 Dicembre 2023 di aggiornamento al PNA 2023.

- **Contenuti del PNA 2022**

Nel tempo, quindi, l’ANAC è tornata più volte sugli stessi temi, sia per tener conto delle novità legislative, sia per le problematiche occorse e rilevate, cosicché la scelta attuata dal Consiglio dell’Autorità, per il **PNA 2019**, con **la delibera n. 1064 del 13 novembre 2019**, è quella di rivedere e consolidare *“in un unico atto di indirizzo le indicazioni date fino ad oggi, integrandole con orientamenti maturati nel corso del tempo e che sono anche stati oggetto di appositi atti regolatori”*, al fine non solo di una semplificazione del quadro di riferimento ma anche per contribuire ad innalzare il livello di responsabilizzazione delle pubbliche amministrazioni. La metodologia adottata quindi vuole evitare l’introduzione di adempimenti e controlli formali, che rischiano di portare a meri aggravii burocratici, ed ottimizzare e razionalizzare l’azione delle pubbliche amministrazioni nel rispetto dei principi di imparzialità, efficacia, efficienza ed economicità.

Le indicazioni contenute nelle Parti generali dei PNA e degli Aggiornamenti precedenti devono quindi intendersi superate.

Successivamente con Deliberazione n.7 del 17 gennaio 2023 l’ANAC ha approvato il del **Piano Nazionale anticorruzione 2022** che presenta contenuti parzialmente innovativi rispetto a quello del 2019, del quale sovrascrive in particolare le seguenti sezioni: ruolo e nomina del RPC; pantouflage, conflitto di interessi e contratti pubblici.

Il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2022 si colloca in una fase storica complessa. Una stagione di forti cambiamenti dovuti alle molte riforme connesse agli impegni assunti dall’Italia con il Piano nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) per superare il periodo di crisi derivante dalla pandemia, oggi reso ancor più problematico dagli eventi bellici in corso nell’Europa dell’Est. L’ingente flusso di denaro a disposizione, da una parte, e le deroghe alla legislazione ordinaria introdotte per esigenze di celerità della realizzazione di molti interventi, dall’altra, ad avviso dell’Autorità, richiedono il rafforzamento dell’integrità pubblica e la programmazione di efficaci presidi di prevenzione della corruzione per evitare che i risultati attesi con l’attuazione del PNRR siano vanificati da eventi corruttivi, con ciò senza incidere sullo sforzo volto alla semplificazione e alla velocizzazione delle procedure amministrative.

Gli impegni assunti con il PNRR coinvolgono direttamente le pubbliche amministrazioni, incidono in modo significativo sull’innovazione e l’organizzazione e riguardano, in modo peculiare, il settore dei contratti pubblici, ambito in cui preminente è l’intervento dell’ANAC.

In tale scenario, e in conformità a quanto previsto dalla legge 6 novembre 2012, n. 190 *«Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione»*, l’Autorità ha adottato il PNA 2022 che costituisce atto di indirizzo per le pubbliche amministrazioni e per gli altri soggetti tenuti all’applicazione della normativa con durata triennale.

Il PNA è suddiviso in due parti.

Una parte generale, volta supportare i RPCT e le amministrazioni nella pianificazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza alla luce delle modifiche normative sopra ricordate che hanno riguardato anche la prevenzione della corruzione e la trasparenza.

Una parte speciale, incentrata sulla disciplina derogatoria in materia di contratti pubblici a cui si è fatto frequente ricorso per far fronte all'emergenza pandemica e all'urgenza di realizzare interventi infrastrutturali di grande interesse per il Paese. Detta parte, pur delineata nel quadro del vigente Codice dei contratti pubblici, è prevalentemente ancorata ai principi generali di derivazione comunitaria contenuti nelle direttive. In ogni caso, essa sarà aggiornata laddove le future modifiche della normativa nazionale lo rendessero necessario.

L'Autorità ha voluto dedicare la prima parte del presente PNA ad indicazioni per la predisposizione della sezione del PIAO relativa alla prevenzione della corruzione e della trasparenza, con l'intento, sempre presente, di ridurre oneri per le amministrazioni e al contempo contribuire a migliorare i risultati delle attività delle amministrazioni al servizio dei cittadini e delle imprese. Tale scelta è stata motivata dalla consapevolezza delle iniziali difficoltà che le amministrazioni possono riscontrare nella programmazione integrata, che dovrebbe comportare, come anche evidenziato del Consiglio di Stato, una graduale reingegnerizzazione dei processi operativi delle amministrazioni. Si è intervenuti con orientamenti finalizzati a supportare i RPCT nel loro importante ruolo di coordinatori della strategia della prevenzione della corruzione e, allo stesso tempo, cardini del collegamento fra la prevenzione della corruzione e le altre sezioni di cui si compone il PIAO, prime fra tutte quella della *performance*, in vista della realizzazione di obiettivi di valore pubblico. Si è anche evidenziata l'opportunità di forme di coordinamento fra i RPCT e, ove ne è stata prevista l'istituzione, fra gli stessi e le specifiche Unità di missione per l'attuazione degli impegni assunti con il PNRR per evitare duplicazioni di attività e ottimizzare le attività interne verso obiettivi convergenti.

Nondimeno, per tutte le amministrazioni - comprese quelle tenute alla predisposizione dei PTPCT - si è avuto cura di indicare su quali ambiti di attività è senza dubbio prioritario che le amministrazioni si concentrino nell'individuare misure della prevenzione della corruzione. A tal riguardo, le amministrazioni possono fare riferimento alle indicazioni metodologiche sulla gestione del rischio corruttivo fornite da ANAC. Si tratta di quei settori in cui vengono gestiti fondi strutturali e del PNRR e in cui è necessario mettere a sistema le risorse disponibili (umane, finanziarie e strumentali) per il raggiungimento degli obiettivi di *performance* volti alla creazione di valore pubblico. In tali ambiti è più elevato il rischio di fenomeni corruttivi dovuto alle quantità di flusso di denaro coinvolte.

Particolare attenzione è stata dedicata al monitoraggio sull'attuazione di quanto programmato per contenere i rischi corruttivi. Dalle rilevazioni dell'Autorità risulta che la logica dell'adempimento si riflette soprattutto in una scarsa attenzione alla verifica dei risultati ottenuti con le misure programmate. Occorrono, invece, poche e chiare misure di prevenzione, ben programmate e coordinate fra loro ma soprattutto attuate effettivamente e verificate nei risultati. Valutando come prioritario, da una parte, garantire l'effettività dei presidi anticorruzione e, dall'altra, limitare oneri alle amministrazioni, l'Autorità ha introdotto semplificazioni, specie per le amministrazioni di piccole dimensioni. Già la disciplina sul PIAO ha previsto che per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti si debba fare un piano semplificato. In questo l'Autorità è andata oltre prevedendo, salvo casi eccezionali indicati, un'unica programmazione per il triennio per tutti gli enti, non solo per quelli che adottano il PIAO ma anche per quelli tenuti al PTPCT o al MOG 231, con meno di 50 dipendenti e rafforzando, di contro, le attività di monitoraggio con soluzioni differenziate per enti da 1 a 15 dipendenti, da 16 a 30 e da 31 a 49.

Nella parte generale un approfondimento è stato dedicato al divieto di *pantouflage*, ipotesi di conflitto di interessi da inquadrare come incompatibilità successiva. L'Autorità nella propria attività di vigilanza ha rilevato che tale istituto, che avrebbe una estrema importanza se correttamente applicato, comporta problemi per chi deve attuarlo anche a causa della laconica previsione normativa. Per questo si è inteso offrire chiarimenti e soluzioni operative di misure da inserire nei Piani, fermo restando che, per quanto concerne l'attività di vigilanza e sanzionatoria dell'Autorità, è in corso di elaborazione uno specifico regolamento. Apposite linee guida saranno adottate per chiarire profili di merito circa l'applicazione della normativa.

La parte speciale del PNA è dedicata ai contratti pubblici, ambito in cui non solo l'Autorità riveste un ruolo di primario rilievo ma a cui lo stesso PNRR dedica cruciali riforme. I numerosi interventi legislativi in materia di contratti hanno contribuito, da un lato, ad arricchire il novero di disposizioni ricadenti all'interno di tale ambito e, dall'altro lato, a produrre una sorta di "stratificazione normativa", per via dell'introduzione di specifiche legislazioni di carattere speciale e derogatorio che, in sostanza, hanno reso più che mai composito e variegato l'attuale quadro legislativo di riferimento.

Proprio per la diffusione di numerose norme derogatorie, l'Autorità ha, innanzitutto, voluto offrire alle stazioni appaltanti un supporto nella individuazione di misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza agili ma allo stesso tempo utili ad evitare che l'urgenza degli interventi faciliti esperienze di cattiva amministrazione, propedeutiche a eventi corruttivi e a fenomeni criminali ad essi connessi.

Sono state così date anche indicazioni sulla trasparenza, presidio necessario per assicurare il rispetto della legalità

e il controllo diffuso, nonché misure per rafforzare la prevenzione e la gestione di conflitti di interessi.

Sempre in questo ambito, un approfondimento ha ad oggetto le gestioni commissariali cui è affidata la realizzazione delle grandi opere previste nel PNRR. Oltre a orientamenti sull'applicazione della l. n. 190/2012, ci si è soffermati sulla declinazione di possibili rischi e misure di prevenzione che riguardano l'area dei contratti pubblici in cui i Commissari operano in deroga alle disposizioni di legge, dovendo tuttavia rispettare una serie di principi di derivazione eurounitaria.

Si è ritenuto opportuno, infatti, a fronte della deregolamentazione, fornire indicazioni organizzative utili sia ad operare nel rispetto dei paradigmi comunitari sia a contenere i rischi corruttivi.

Restano tuttavia confermate le indicazioni contenute nel PNA 2019 circa la progettazione e l'attuazione del processo di gestione del rischio corruttivo che devono svolgersi secondo i seguenti **principi guida**: a) principi strategici che riguardano:

- il coinvolgimento dell'organo di indirizzo politico-amministrativo che deve assumere un ruolo attivo nella definizione delle strategie di gestione del rischio corruttivo e contribuire allo svolgimento di un compito tanto importante quanto delicato, anche attraverso la creazione di un contesto istituzionale e organizzativo favorevole che sia di reale supporto al RPCT;

- una cultura organizzativa diffusa di gestione del rischio, atteso che la gestione del rischio corruttivo non riguarda solo il RPCT ma l'intera struttura organizzativa. A tal fine, occorre sviluppare a tutti i livelli organizzativi una responsabilizzazione diffusa e una cultura consapevole dell'importanza del processo di gestione del rischio e delle responsabilità correlate. L'efficacia del sistema dipende anche dalla piena e attiva collaborazione della dirigenza, del personale non dirigente e degli organi di valutazione e di controllo, come precisato oltre;

- l'eventuale collaborazione tra amministrazioni per condividere metodologie, esperienze, sistemi informativi, evitando mere trasposizioni acritiche e senza specificità; b) principi metodologici che riguardano:

- la prevalenza della sostanza sulla forma in quanto il sistema deve tendere ad una effettiva riduzione del livello di rischio di corruzione. A tal fine, il processo non deve essere attuato in modo formalistico, secondo una logica di mero adempimento, bensì progettato e realizzato in modo sostanziale, ossia calibrato sulle specificità del contesto esterno ed interno dell'amministrazione. L'efficacia della prevenzione è infatti strettamente legata all'introduzione di misure che non si esplichino nel mero svolgimento di adempimenti burocratici di difficile applicazione o che comportano aggravii economici, soprattutto in un contesto di carenza di personale, di scarsità di risorse e di necessità di contenimento delle spese;

- la gradualità ossia lo sviluppo delle diverse fasi di gestione del rischio che consenta di migliorare progressivamente e continuativamente l'entità o la profondità dell'analisi del contesto (in particolare nella rilevazione e analisi dei processi) nonché la valutazione e il trattamento dei rischi;

- la selettività che porta ad individuare le proprie priorità di intervento, evitando di trattare il rischio in modo generico. E' opportuno infatti selezionare, sulla base delle risultanze ottenute in sede di valutazione del rischio, interventi specifici e puntuali volti ad incidere sugli ambiti maggiormente esposti ai rischi, valutando al contempo la reale necessità di specificare nuove misure, qualora quelle esistenti abbiano già dimostrato un'adeguata efficacia;

- l'integrazione della gestione del rischio con tutti i processi decisionali e, in particolare, coi processi di programmazione, controllo e valutazione. In tal senso occorre garantire una sostanziale integrazione tra il processo di gestione del rischio e il ciclo di gestione della performance ed a tal fine, alle misure programmate nel PTPCT devono corrispondere specifici obiettivi nel Piano della Performance e, nella misurazione e valutazione

delle

performance organizzative e individuali, si deve tener conto dell'attuazione delle misure programmate nel PTPCT, della effettiva partecipazione delle strutture e degli individui alle varie fasi del processo di gestione del rischio, nonché del grado di collaborazione con il RPCT;

- miglioramento e apprendimento continuo: più precisamente la gestione del rischio va intesa, nel suo complesso, come un processo di miglioramento continuo basato sui processi di apprendimento generati attraverso il monitoraggio e la valutazione dell'effettiva attuazione ed efficacia delle misure e il riesame periodico della funzionalità complessiva del sistema di prevenzione; c) principi finalistici che si sostanziano in:

- effettività, ossia la gestione del rischio deve tendere ad una effettiva riduzione del livello di esposizione dell'organizzazione ai rischi corruttivi e coniugarsi con criteri di efficienza e efficacia complessiva dell'amministrazione, evitando di generare oneri organizzativi inutili o ingiustificati e privilegiando misure specifiche che agiscano sulla semplificazione delle procedure e sullo sviluppo di una cultura organizzativa basata sull'integrità;

- orizzonte del valore pubblico, ossia la gestione del rischio deve contribuire alla generazione di valore pubblico, inteso come il miglioramento del livello di benessere delle comunità di riferimento delle pubbliche amministrazioni, mediante la riduzione del rischio di erosione del valore pubblico a seguito di fenomeni corruttivi. Si precisa che la violazione da parte dei dipendenti delle misure di prevenzione previste nel PTPCT è fonte di responsabilità disciplinare (legge 190/2012, art. 14). Tale previsione è confermata dall'art. 44 della legge 190/2012 che stabilisce che la violazione dei doveri contenuti nel codice di comportamento, compresi quelli relativi all'attuazione del PTPCT, è fonte di responsabilità disciplinare.

- **Nozione di corruzione**

La legge 190/2012, non contiene una definizione di "corruzione".

Tuttavia da alcune norme e dall'impianto complessivo della legge è possibile evincere un significato ampio di corruzione a cui si riferiscono gli strumenti e le misure previsti dal legislatore.

Si pensi ad esempio all'art. 1, comma 36, della legge 190/2012 il quale, laddove definisce i criteri di delega per il riordino della disciplina della trasparenza, si riferisce esplicitamente al fatto che gli obblighi di pubblicazione integrano livelli essenziali delle prestazioni che le pubbliche amministrazioni sono tenute ad erogare anche a fini di prevenzione e contrasto della "cattiva amministrazione" e non solo ai fini di trasparenza e prevenzione e contrasto della corruzione. O anche all'art. 1, co 8-bis della medesima legge, nel quale è stato fatto un esplicito riferimento alla verifica da parte dell'organismo indipendente di valutazione alla coerenza fra gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico gestionale e i Piani triennali di prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Nelle Convenzioni internazionali ONU o di altre Organizzazioni internazionali firmate e ratificate dall'Italia, la corruzione consiste in comportamenti soggettivi impropri di un pubblico funzionario che, al fine di curare un interesse proprio o un interesse particolare di terzi, assuma (o concorra all'adozione di) una decisione pubblica, deviando, in cambio di un vantaggio (economico o meno), dai propri doveri d'ufficio, cioè dalla cura imparziale dell'interesse pubblico affidatogli.

Nell'ordinamento penale italiano la corruzione non coincide con i soli reati più strettamente definiti come corruttivi (concussione, art. 317, corruzione impropria, art. 318, corruzione propria, art. 319, corruzione in atti giudiziari, art. 319-ter, induzione indebita a dare e promettere utilità, art. 319-quater), ma comprende anche reati relativi ad atti che la legge definisce come "condotte di natura corruttiva" riconducibili agli art. 319-bis, 321, 322, 322-bis, 346bis, 353, 353-bis del codice penale.

Al termine “corruzione” è attribuito, dunque, un significato più esteso e tale da comprendere non solo l’intera gamma dei delitti dei pubblici ufficiali contro la pubblica amministrazione, ma anche le situazioni in cui, a prescindere dalla rilevanza penale, venga in evidenza un malfunzionamento dell’amministrazione a causa dell’uso a fini privati delle funzioni attribuite ovvero l’inquinamento dell’azione amministrativa ab externo, sia che tale azione abbia successo sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo.

I reati di corruzione e i comportamenti di tipo corruttivo possono inoltre verificarsi in ambiti diversi e con riferimento a funzioni diverse ed accanto alle misure repressive, negli anni recenti la normativa internazionale e nazionale si è orientata in una scelta di prevenzione, attuata mediante strategie di contrasto volte ad anticipare le condotte corruttive.

La legge 6 novembre 2012, n. 190 si inquadra quindi in tale contesto.

Nell’ambito del **PNA 2019**, l’ANAC fornisce una definizione aggiornata di “corruzione” e di “prevenzione della corruzione”, integrando e superando le precedenti definizioni.

Il PNA 2019 distingue fra la definizione di corruzione, ovvero i “comportamenti soggettivi impropri di un pubblico funzionario che, al fine di curare un interesse proprio o un interesse particolare di terzi, assuma (o concorra all’adozione di) una decisione pubblica, deviando, in cambio di un vantaggio (economico o meno), dai propri doveri d’ufficio, cioè, dalla cura imparziale dell’interesse pubblico affidatogli”, più propri del contrasto penalistico ai fenomeni corruttivi, da quella di “prevenzione della corruzione”, ovvero “una vasta serie di misure con cui si creano le condizioni per rendere sempre più difficile l’adozione di comportamenti di corruzione nelle amministrazioni pubbliche e nei soggetti, anche privati, considerati dalla legge 190/2012.” Pertanto, non si intende modificato il contenuto della nozione di corruzione, intesa in senso penalistico, ma la “prevenzione della corruzione” introduce in modo organico e mette a sistema misure che incidono laddove si configurano condotte, situazioni, condizioni, organizzative ed individuali - riconducibili anche a forme di cattiva amministrazione - che potrebbero essere prodromiche ovvero costituire un ambiente favorevole alla commissione di fatti corruttivi in senso proprio.

Per espressa previsione del decreto legislativo 33/2013 gli obiettivi indicati nel Programma triennale sono formulati in collegamento con la programmazione strategica e operativa dell’amministrazione, definita in via generale nel “*Piano della performance*” e negli analoghi strumenti di programmazione previsti negli enti locali. Come già indicato nei precedenti PNA e relativi aggiornamenti, anche il PNA 2019 ribadisce l’importanza di coordinare il sistema di gestione del rischio di corruzione con il ciclo della Performance attraverso l’introduzione, sotto forma di obiettivi sia di performance individuale sia organizzativa, delle attività svolte dall’amministrazione per la predisposizione, l’implementazione e l’attuazione del PTPCT.

Si rappresenta altresì che una concezione ancora più ampia possa essere ricavata alla luce dell’inserimento del PTPCT all’interno della sezione “Valore Pubblico” del Piao. A tal proposito, l’ANAC nel PNA 2022 chiarisce che *“Le riforme introdotte con il PNRR e con la disciplina sul Piano integrato di organizzazione e Attività (PIAO) hanno importanti ricadute in termini di predisposizione degli strumenti di programmazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza, siano tali misure inserite nel PIAO, siano esse collocate nei PTPCT, o ad integrazione dei MOG 231, nel caso dei soggetti privati che adottano tale Modello in attuazione del d.lgs. n. 231/2001.*

Obiettivo principale del legislatore è, infatti, quello di mettere a sistema e massimizzare l’uso delle risorse a disposizione delle pubbliche amministrazioni (umane, finanziarie e strumentali) per perseguire con rapidità gli obiettivi posti con il PNRR, razionalizzando la disciplina in un’ottica di massima semplificazione e al contempo migliorando complessivamente la qualità dell’agire delle amministrazioni. Il PIAO è, altresì, misura che concorre all’adeguamento degli apparati amministrativi alle esigenze di attuazione del PNRR.

Ciò significa anche ridurre gli oneri amministrativi e le duplicazioni di adempimenti per le pubbliche amministrazioni e, come affermato dal Consiglio di Stato, “evitare la autoreferenzialità, minimizzare il lavoro formale, valorizzare il lavoro che produce risultati utili verso l’esterno, migliorando il servizio dell’amministrazione pubblica”. Tali fondamentali obiettivi di semplificazione e razionalizzazione del sistema, di cui più volte l’Autorità ha evidenziato l’importanza negli atti di regolazione e nei PNA, non devono tuttavia

andare

a decremento delle iniziative per prevenire corruzione e favorire la trasparenza.

La corretta ed efficace predisposizione di misure di prevenzione della corruzione, tra l'altro, contribuisce ad una rinnovata sensibilità culturale in cui la prevenzione della corruzione non sia intesa come onere aggiuntivo all'agire quotidiano delle amministrazioni, ma sia essa stessa considerata nell'impostazione ordinaria della gestione amministrativa per il miglior funzionamento dell'amministrazione al servizio dei cittadini e delle imprese. ANAC sostiene che, se le attività delle pubbliche amministrazioni hanno come orizzonte quello del valore pubblico, le misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza sono essenziali per conseguire tale obiettivo e per contribuire alla sua generazione e protezione mediante la riduzione del rischio di una sua erosione a causa di fenomeni corruttivi.

L'Autorità è consapevole che sul tema del valore pubblico si fronteggiano tesi che possono avere conseguenze in parte diverse ai fini della programmazione anticorruzione. Ad avviso di ANAC va privilegiata una nozione ampia di valore pubblico intesa come miglioramento della qualità della vita e del benessere economico, sociale, ambientale delle comunità di riferimento, degli utenti, degli stakeholder, dei destinatari di una politica o di un servizio. Si tratta di un concetto che non va limitato agli obiettivi finanziari/monetizzabili ma comprensivo anche di quelli socio-economici ⁷, che ha diverse sfaccettature e copre varie dimensioni del vivere individuale e collettivo. In quest'ottica, la prevenzione della corruzione è dimensione del valore pubblico e per la creazione del valore pubblico e ha natura trasversale a tutte le attività volte alla realizzazione della missione istituzionale di una amministrazione o ente. Nel prevenire fenomeni di cattiva amministrazione e nel perseguire obiettivi di imparzialità e trasparenza, la prevenzione della corruzione contribuisce, cioè, a generare valore pubblico, riducendo gli sprechi e orientando correttamente l'azione amministrativa. Lo stesso concetto di valore pubblico è valorizzato attraverso un miglioramento continuo del processo di gestione del rischio, in particolare per il profilo legato all'apprendimento collettivo mediante il lavoro in team. Anche i controlli interni presenti nelle amministrazioni ed enti, messi a sistema, così come il coinvolgimento della società civile, concorrono al buon funzionamento dell'amministrazione e contribuiscono a generare valore pubblico. In altre parole, le misure di prevenzione e per la trasparenza sono a protezione del valore pubblico ma esse stesse produttive di valore pubblico e strumentali a produrre risultati sul piano economico e su quello dei servizi, con importanti ricadute sull'organizzazione sociale ed economica del Paese.

Nella stessa ottica si pongono le misure di prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo che le pubbliche amministrazioni sono tenute ad adottare ai sensi dell'art. 10 del d.lgs. n. 231/2007 (cd. decreto antiriciclaggio). Tali presidi, al pari di quelli anticorruzione, sono da intendersi come strumento di creazione di valore pubblico, essendo volti a fronteggiare il rischio che l'amministrazione entri in contatto con soggetti coinvolti in attività criminali. Nell'attuale momento storico, l'apparato antiriciclaggio, come quello anticorruzione, può dare un contributo fondamentale alla prevenzione dei rischi di infiltrazione criminale nell'impiego dei fondi rivenienti dal PNRR, consentendo la tempestiva individuazione di eventuali sospetti di sviamento delle risorse rispetto all'obiettivo per cui sono state stanziare ed evitando che le stesse finiscano per alimentare l'economia illegale.”

- **Cenni sulla metodologia**

Nell'**Allegato 1**, il PNA 2019 sviluppa ed aggiorna alcune indicazioni metodologiche allo scopo di indirizzare ed accompagnare i Comuni e le Città Metropolitane chiamati ad applicare la normativa in materia di prevenzione della corruzione con un approccio procedimentale sostanziale e non più meramente formale. In particolare, l'ANAC individua un "approccio di tipo qualitativo", che dia ampio spazio alla motivazione della valutazione e garantisca la massima trasparenza, in luogo dell'approccio quantitativo finora utilizzato da tutte le pubbliche amministrazioni. Va rilevato che la stessa ANAC dispone che "Qualora le amministrazioni abbiano già predisposto il PTPCT utilizzando l'allegato 5 al PNA 2013, il nuovo approccio valutativo (di tipo qualitativo) illustrato nell'allegato può essere applicato in modo graduale, in ogni caso non oltre l'adozione del PTPC 2021-2023.

Tenuto conto che il Comune di Campagnano di Roma ha un numero di dipendenti inferiori a 50 e che non è possibile reperire all'interno degli stessi figure di supporto al ruolo del RPC, l'ente sta procedendo ad un

- aggiornamento progressivo della mappatura dei processi e della valutazione del rischio.

2. L'ATTUALE ASSETTO DEL SISTEMA DI GESTIONE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE DEL COMUNE DI CAMPAGNANO DI ROMA

Attualmente il Responsabile della Prevenzione della Corruzione è il Segretario Comunale nominato con decreto sindacale n 3 del 14.01.2020.

Risulta attualmente vigente il PTPTC 2022-2024 approvato con delibera di Giunta Comunale n. 109 del 31.05.2022 . Tutti i documenti sono reperibili nella sezione Amministrazione Trasparente sottosezione Altri contenuti-Corruzione del sito istituzionale.

Il presente documento procede all'adozione del PTPCT 2024 – 2026 confermando il precedente piano 2023-2025 e procedendo unicamente all'aggiornamento della parte relativa alla trasparenza.

Si rappresenta altresì che nella predisposizione di tale piano si è tenuto conto delle risultanze della Relazione annuale compilata dal medesimo RPC dalla quale emerge in particolare la difficoltà degli uffici di eseguire gli adempimenti imposti compatibilmente con la restante mole di lavoro.

2.1 Processo di adozione del PTPC

Il PNA del 2019 prevede che il PTPC contenga le seguenti informazioni:

- data e documento di approvazione del Piano da parte degli organi di indirizzo politico-amministrativo;
- individuazione degli attori interni all'amministrazione che hanno partecipato alla predisposizione del Piano nonché dei canali e degli strumenti di partecipazione;
- individuazione degli attori esterni all'amministrazione che hanno partecipato alla predisposizione del Piano nonché dei canali e degli strumenti di partecipazione;
- indicazione di canali, strumenti e iniziative di comunicazione dei contenuti del Piano.

Per quanto riguarda il punto b al presente aggiornamento hanno partecipato con il coordinamento del Segretario Generale RPC tutte le posizioni organizzative e l'organismo di valutazione.

A questo processo hanno partecipato, anche se non formalmente, il Sindaco e gli Assessori' tramite i confronti, in sede di varie riunioni, con il Segretario Generale RPC che ha illustrato i meccanismi ed i contenuti del piano.

Gli attori esterni (punto c) sono stati sollecitati tramite avviso pubblicato sul sito istituzionale in data 15.03.2021 prot n. 9637 . entro il termine di approvazione del piano perveniva unicamente nota del Responsabile del Settore VII che, stante la recente nomina, evidenziava la carenza di ulteriori informazioni per fornire un utile supporto. Per il punto d) è prassi dell' Amministrazione approfondire gli apporti esterni tramite un'apposita sezione del sito per ricevere segnalazioni ed integrazioni, oltre alla pubblicazione sul sito istituzionale, sezione Amministrazione Trasparente, del PTPCT che rappresenta il canale istituzionale per la comunicazione del piano stesso.

2.2 Soggetti del processo di redazione e approvazione del PTPCT

I soggetti interessati dall'approvazione e dall'attuazione del presente P.T.P.C.T. sono:

- il Sindaco e la Giunta Comunale,
 - il Segretario Comunale quale responsabile della prevenzione della corruzione e responsabile per la trasparenza e l'integrità
 - i funzionari ed i responsabili di posizione organizzativa i quali, per i servizi di rispettiva competenza:
2. svolgono attività informativa nei confronti del responsabile, dei referenti e dell'autorità giudiziaria (art. 16 d.lgs. 165 del 2001; art. 20 D.P.R. n. 3 del 1957; art. 1, comma 3, L. 20 del 1994; art. 331 c.p.p.);
 3. partecipano al processo di gestione del rischio;
 4. propongono le misure di prevenzione (art. 16 D.Lgs. 165 del 2001);
 5. assicurano l'osservanza del Codice di comportamento e verificano le ipotesi di violazione;
 6. adottano le misure gestionali, quali l'avvio di procedimenti disciplinari, la sospensione e rotazione del personale ove prevista (artt. 16 e 55 bis D.Lgs. 165 del 2001) o le misure alternative ove non possibile provvedere alla rotazione stessa;
 7. osservano le misure contenute nel P.T.P.C.T. (art. 1, c. 14, L. 190/2012)
- il Nucleo di Valutazione (O.I.V.) che:
 1. considera le azioni inerenti la prevenzione della corruzione nello svolgimento dei compiti ad essi attribuiti;
 2. svolge compiti propri connessi all'attività anticorruzione nel settore della trasparenza amministrativa (art. 43 e 44 D.Lgs. n. 33 del 2013);
 3. esprime parere obbligatorio sul Codice di comportamento adottato dall'Amministrazione comunale (art. 54, comma 5, D.Lgs. 165 del 2001);
 - l'Ufficio Procedimenti Disciplinari (U.P.D.), dapprima esterno all'ente in quanto svolto in convenzione con l'Ufficio associato interprovinciale per la prevenzione e la risoluzione delle patologie del rapporto di lavoro del

personale dipendente tra l'Unione dei comuni della Bassa Romagna, oggi ricade in capo al Segretario Comunale a seguito del recesso esercitato dall'Unione che:

2. svolge i procedimenti disciplinari nell'ambito della propria competenza come da apposito Regolamento comunale;
3. provvede alle comunicazioni obbligatorie nei confronti dell'autorità giudiziaria;
4. propone l'aggiornamento del Codice di comportamento; - tutti i dipendenti dell'amministrazione:
 2. partecipano al processo di gestione del rischio;
 3. osservano le misure contenute nel P.T.P.C.
 4. segnalano le situazioni di illecito al proprio Responsabile o all'U.P.D. (art. 54 bis del D.Lgs. 165 del 2001);
 5. segnalano casi di personale conflitto di interessi (art. 6 bis L. 241 del 1990; nonché ai sensi del vigente Codice di comportamento)
 - i collaboratori a qualsiasi titolo dell'amministrazione:
 1. osservano le misure contenute nel P.T.P.C.;
 2. segnalano le situazioni di illecito

Necessario, altresì, il coinvolgimento dei soggetti esterni all'amministrazione nella fase di redazione del PTPCT, attraverso consultazione mediante apposito avviso aperto a tutti gli interessati affinché facessero giungere, suggerimenti e/o osservazioni, tuttavia non è stata ricevuta alcuna segnalazione.

2.3 Individuazione del Responsabile

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e responsabile della trasparenza, con Decreto del Sindaco n. 3 in data 14.01.2020, è stato individuato nella persona della Dott.ssa Rossella Guida, Segretario Comunale del Comune di Campagnano di Roma.

3. ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

L'analisi del contesto interno ed esterno rientra tra le attività necessarie per calibrare le misure di prevenzione della corruzione. L'analisi del contesto esterno restituisce all'amministrazione le informazioni necessarie ad identificare il rischio corruttivo in relazione alle caratteristiche dell'ambiente in cui l'amministrazione o ente opera.

Il Comune di Campagnano di Roma è un comune di medie dimensioni dell'hinterland romano posto lungo la SS Cassia Bis a circa quindici chilometri dal Grande Raccordo Anulare.

Come tutti i comuni dell'immediata cerchia intorno alla Capitale, anche Campagnano, negli ultimi decenni ha avuto un incremento della popolazione residente dovuto soprattutto alle più economiche condizioni del mercato abitativo. Ciò negli anni ha determinato un aumento dei piani di lottizzazione ed un incremento delle attività produttive presenti sul territorio.

Sulla distribuzione e sulla densità edilizia, incide in modo rilevante anche la circostanza che buona parte del territorio comunale è ricompreso nel "Parco Naturale di Veio, istituito dall'art. 44, comma 1 – lett. a), della L.R.

Lazio, 6 ottobre 1997, n. 29 .

Sul territorio, sono comunque presenti la Stazione dei Carabinieri e dei Vigili del Fuoco.

Ai fini dell'analisi del contesto esterno, si è fatto riferimento sia alle relazioni periodiche sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica, presentate al Parlamento dal Ministero dell'Interno e pubblicate sul sito della Camera dei

Deputati (Ordine e sicurezza pubblica), sia al **V aggiornamento del Rapporto 'Mafie nel Lazio' di ottobre 2022 (ultimo disponibile ad oggi)**. Quest'ultimo fornisce un resoconto, rigoroso e documentato, delle principali inchieste giudiziarie sulle organizzazioni criminali nel Lazio relativo al periodo 2020/ primo semestre 2022. Nelle indagini prese in esame in queste due edizioni del Rapporto emergono con maggiore chiarezza alcune caratteristiche sulla dinamicità delle famiglie mafiose: un'evoluzione storica del modello, un salto di qualità nell'agire delle mafie tradizionali nel Lazio che va dalla "testa di ponte", ossia dal mero investimento in attività commerciali, alla delocalizzazione delle strutture criminali, fino alla stabilizzazione della cellula con l'importazione nel Lazio del metodo mafioso, come dimostra la scoperta della prima "locale" di 'ndrangheta istituita all'interno della città di Roma come propaggine della mafia calabrese.

Insieme a queste proiezioni sullo stesso territorio coesistono, inoltre, gruppi criminali autoctoni che danno vita a vere e proprie associazioni mafiose ma anche organizzazioni che, pur non rientrando nel profilo penale del 416 bis, sono egualmente pericolose perché accomunate dall'utilizzo del metodo mafioso. Da una parte le mafie tradizionali, dall'altra i gruppi romani autoctoni; ad accomunarli la ricerca di relazioni per contaminare il tessuto economico.

Tali differenti realtà si trovano a interagire tra loro. Riciclaggio, traffico di droga anche internazionale, investimento di capitali illeciti, gioco d'azzardo e usura, ma anche false fatturazioni ed evasione dell'Iva sono solo alcuni degli ambiti di azione delle mafie a Roma.

Lo scenario descritto in questo Rapporto aiuta a confutare che il territorio romano e laziale sia immune dal radicamento delle cosche mafiose e rappresenti tutto al più solo luogo di investimento di capitali illeciti e non anche di una presenza plurima e diversificata a carattere sicuramente non monopolistico. Non c'è infatti un soggetto in posizione di forza e quindi di preminenza sugli altri ma sullo stesso territorio convivono e interagiscono diverse organizzazioni criminali, innanzitutto gruppi che costituiscono proiezioni delle mafie tradizionali. Insieme a queste proiezioni sullo stesso territorio coesistono inoltre gruppi criminali che danno vita, come abbiamo visto a proprie associazioni di matrice autoctona accomunate dall'utilizzo del cosiddetto metodo mafioso, ma anche organizzazioni che non hanno nulla delle caratteristiche mafiose ma sono egualmente pericolose e trovano spazio su questo territorio. Si determina così un perverso scambio di utilità criminali tra gruppi mafiosi e criminali che si riconoscono e si rispettano reciprocamente. Inoltre, si registra la presenza di clan di matrice straniera che operano nella Regione. Si tratta di clan di etnia anche extraeuropea che operano in business come il traffico di droga e la prostituzione e la cui violenza sia verso i propri

connazionali che verso altri cittadini non è secondaria alle mafie di casa nostra.

La pandemia, evidenzia il Rapporto, potrebbe aumentare il rischio mafie e usura, nonché il reinvestimento di denaro delle organizzazioni criminali nella ristorazione e nel turismo, nel settore sanitario dai dispositivi sanitari e i dpi e nella “contraffazione dei prodotti sanitari e dei farmaci”.

I fattori che sembrano influenzare la criminalità organizzata locale sono senza dubbio la vicinanza con la Capitale e i costanti rapporti tra esponenti

locali della malavita con esponenti della criminalità organizzata romana nonché la presenza di appartenenti ad organizzazioni criminali mafiose come la ‘ndrangheta e la camorra. Il circondario della procura di Tivoli è interessato da fenomeni criminali di particolare gravità.

Il numero delle organizzazioni criminali nel Lazio è in costante crescita in questi ultimi anni. Nelle linee di sintesi del Rapporto sulle organizzazioni criminali realizzato dall’Osservatorio regionale sulla Sicurezza e la Legalità nel 2008 ne erano stati censiti da 60 a 67; nel quinto rapporto il numero di clan presenti storicamente sul territorio oscilla intorno ad un centinaio

La presenza della Capitale d’Italia fa sì che il territorio laziale sia un luogo di incontro di interessi economici, politici e amministrativi di assoluta rilevanza e pertanto appetibile tanto per le organizzazioni mafiose “tradizionali” quanto per i gruppi locali. La presenza della criminalità organizzata ha assunto in questa regione caratteristiche peculiari dal punto di vista storico, sociale ed economico, difficilmente riscontrabili nelle regioni a tradizionale presenza mafiosa o in altri territori, italiani e non, in cui le diverse forme di criminalità si sono insediate.

Qui, più che altrove, ad una storica e sempre attuale presenza delle mafie tradizionali si affianca la genesi di gruppi criminali autoctoni, che in alcuni casi hanno raggiunto un notevole livello di strutturazione interna e che riescono a interloquire alla pari con le consorterie mafiose tradizionali.

Nella direzione della mimetizzazione delle organizzazioni criminali va anche l’afferinarsi, soprattutto in epoca più recente, di una strategia di azione

ricorso alla violenza: una criminalità “di relazione”, che alterna l’intimidazione alla corruzione, la violenza alle tangenti allo scopo di sconfinare nell’economia legale e realizzare impunemente i propri obiettivi.

Leggendo la parte dedicata alla provincia di Roma, si evidenzia, in generale una collaborazione “intermafiosa” al fine anche di infiltrarsi nella Pubblica amministrazione con particolare riguardo al settore degli appalti pubblici.

Questa osservazione mette in risalto come i documenti di programmazione dell’Ente, tra cui rientra il Piano per la prevenzione dei fenomeni corruttivi, debbono evidenziare i fattori caratteristici, sia in termini di "contesto esterno" rappresentato da variabili socio-economiche che dal "contesto interno" inteso come combinazione dei fattori di risorse umane, tecnologie e processi (amministrativi ed organizzativi) utilizzati per il governo del territorio. Sicuramente ad oggi il Documento Unico di Programmazione racchiude come parti essenziali le analisi del contesto esterno ed interno e declina gli obiettivi strategici ed operativi che la struttura comunale è chiamata ad attuare. Al fine di non appesantire il presente piano con duplicazioni si richiama integralmente il DUP approvato e pubblicato nella sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale, sottosezione Bilanci.

Con nota prot. 8025 del 05.03.2024 la Città Metropolitana di Roma Capitale ha comunicato l’adozione del proprio PIAO 2024-2026, fornendo utili indicazioni in ordine al contesto esterno della Provincia di Roma consultabile al link :

<https://www.cittametropolitanaroma.it/homepage/amministrazione-trasparente/performance/piano-integrato-di-attivita-e-organizzazione-p-i-a-o/p-i-a-o-2024-2026/>

3.1 Obiettivi strategici

Tali obiettivi sono contenuti nel Documento Unico di Programmazione in un’apposita sezione strategica.

I principi guida ed ispiratori dell’azione di prevenzione della corruzione e di tutta l’azione amministrativa dovranno consentire il raggiungimento dei seguenti obiettivi: **Obiettivi Strategici per la prevenzione della corruzione:**

coniugare lo sviluppo economico, sociale culturale del territorio con la legalità e partecipazione dei cittadini, al

fine di promuovere una coscienza civile diffusa.

promuovere l'art.3 della Costituzione, prevenendo i fenomeni corruttivi e garantendo ai cittadini e agli operatori economici uguali doveri ed uguali diritti.

definire, attuare migliorare nel tempo modalità di lavoro e controlli finalizzati alla prevenzione della corruzione

promuovere iniziative di formazione specifica del personale

favorire la segnalazione le segnalazioni di situazioni a rischio di corruzione da parte del personale, fatte in buona fede, o sulla base di una ragionevole convinzione, senza il rischio che avvengano ritorsioni sui segnalanti; standardizzare le procedure e informatizzare la gestione dei processi.

Obiettivi Strategici per favorire la partecipazione dei cittadini:

promuovere momenti di comunicazione e confronto con le associazioni di categoria e gli ordini professionali, per condividere azioni congiunte di sensibilizzazione sui temi della legalità

promuovere momenti di formazione e confronto con i docenti e gli studenti degli istituti scolastici, per promuovere azioni di educazione e sensibilizzazione sui temi della legalità

promuovere momenti di comunicazione e confronto con le associazioni dei cittadini che fruiscono dei servizi del comune (genitori, anziani, disabili, utenti dei servizi, ecc ...)

Obiettivi Strategici in materia di trasparenza

promuovere una gestione trasparente della performance (obiettivi chiari e rendicontazione dei risultati raggiunti); rendere trasparente la gestione delle attività;

aumentare la propria capacità di informare i cittadini circa le modalità di accesso ai servizi e le modalità di gestione dei procedimenti;

promuovere l'accesso civico generalizzato

4. ANALISI DEL CONTESTO INTERNO

Elemento fondamentale per la gestione del rischio è altresì l'analisi del contesto interno che riguarda gli aspetti legati all'organizzazione e alla gestione dei processi che influenza la sensibilità della struttura al rischio corruttivo.

L'organigramma da ultimo approvato con Delibera Di Giunta Comunale N. 62 del 04.04.2023 prevede n. 5 settori così articolati:

SETTORE I Affari Generali - URP- Contratti – Demografico – Statistico - Elettorale ; Cultura-Sport- Tempo libero- Turismo - Socio assistenziale-Pubblica Istruzione

- **SETTORE II Economico-Finanziario-Controllo di gestione-Economato- Politiche**

tributarie - Informatico – Suap; - SETTORE III Lavori Pubblici-Sicurezza- Trasporti e

Demanio- Manutentivo-Ambiente -

Protezione civile – Patrimonio;

- **SETTORE IV Urbanistica- Edilizia privata - Controllo del territorio; - SETTORE V**

POLIZIA LOCALE - MESSI NOTIFICATORI.

È stata altresì effettuata l'assunzione di un 110 comma 2 D. Lgs 267/2000 nonché l'assunzione di un ufficio di Staff ai sensi dell'art 90 D. Lgs 267/2000.

4.1 Ulteriori informazioni in merito alla struttura

- a) A completamento dell'analisi del contesto interno, di seguito si riportano le unite informazioni riferite alla situazione degli ultimi cinque anni, rapportata sia alla componente degli organi politici che alle strutture

burocratiche dell'ente, riguardanti i **reati contro la Pubblica Amministrazione** (Libro Secondo, Titolo II, Capo I del codice penale), nonché reati di falso e truffa e altre tipologie di procedimento

Tipologia

N

Sentenze passate in giudicato a carico di dipendenti comunali	0
Sentenze passate in giudicato a carico di amministratori	0
Procedimenti giudiziari in corso a carico di dipendenti comunali	0
Procedimenti giudiziari in corso a carico di amministratori	0
Decreti di citazione a giudizio a carico di dipendenti comunali	0
Decreti di citazione a giudizio a carico di amministratori	0

Procedimento conclusi per responsabilità amministrativa/contabile (Corte dei Conti) a carico di dipendenti comunali	0	L
Procedimento conclusi per responsabilità amministrativa/contabile (Corte dei Conti) a carico di amministratori comunali	0	
Procedimento aperti per responsabilità amministrativa/contabile (Corte dei Conti) a carico di dipendenti comunali	1 (istruttoria in corso)	
Procedimento aperti per responsabilità amministrativa/contabile (Corte dei Conti) a carico di amministratori comunali		
Ricorsi amministrativi in tema di affidamenti contratti pubblici	0	
Altri ricorsi	Il maggior numero di ricorsi attualmente presenti presso l'ente concerne demolizione di opere abusive ovvero i procedimenti relativi ai condoni edilizi. Di recente alcuni ricorsi innanzi agli organi	
Rilievi formulati dalla Corte dei Conti all'ente	0	

b) Altre tipologie (Corte dei conti, Tar)

c) Attività di controllo

Il Comune di Campagnano di Roma ha approvato con deliberazione il Regolamento comunale sul sistema dei controlli interni, approvato con deliberazione di Consiglio comunale n. 9 del 28/2/2013 che prevede controllo semestrali si regola successiva sui provvedimenti.

Di recente l'attività di controllo è stata potenziata rendendo la griglia dei controlli utilizzata più dettagliata non estendendo i controlli anche agli atti di liquidazione. A tal fine si rinvia alla "Direttiva unica per l'esercizio delle funzioni di controllo successivo di regolarità amministrativa ai sensi dell'art 147 bis comma 2 D. Lgs 267/2000 – Aggiornamento della check list di controllo successivo di regolarità amministrativa" trasmesso con nota prot 15796 del 12.05.2022.

Si rappresenta altresì che l'ambito dei controlli è stato ampliato e esteso in **relazione ai progetti PNRR e PNCC** relazione ai quali con Delibera di Giunta Comunale n 31 del 24.02.2023 è stata approvata specifica

REGOLAMENTAZIONE DELLA GOVERNANCE LOCALE PER L'ATTUAZIONE DEI PROGETTI DE
PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA (PNRR) E ADOZIONE DI MISURE ORGANIZZATIVE
PER ASSICURARE LA SANA GESTIONE, IL MONITORAGGIO E LA RENDICONTAZIONE DEI PROGETTI e
nota prot. 12317 5.4.23 sono state fornite specifiche indicazioni per lo svolgimento del controllo.

d) Commissari ad acta

Negli ultimi cinque anni non è stato nominato alcun commissario ad acta .

e) Esercizio del potere sostitutivo

Negli ultimi cinque anni non risulta esercitato il potere sostitutivo di cui all'art.2 della Legge n. 241/90 come modificato con l'art. 1 del D.L. n.5 del 09.02.2012 convertito nella legge n.35 del 04.04.2012. **f) Rispetto dei tempi procedurali**

Nel corso del 2021 è stato presentato ricorso avverso il silenzio diniego formatosi avverso un'istanza di accesso agli atti.

g) Tempi di pagamento

L'indicatore dei tempi medi di pagamento degli ultimi due anni è il seguente:

anno 2021 : 27 giorni dalla fattura

anno 2022: 21 giorni dalla fattura

Si evidenzia che dalle Relazioni annuali del Responsabile della Prevenzione della Corruzione degli anni scorsi non sono stati rilevati eventi corruttivi che abbiano coinvolto personale o amministratori dell'Ente.

Finanziamenti PNRR

DATO ATTO CHE attualmente sono stati finanziati all'ente le seguenti misure:

Missione/compmisura onente	CUP FINANZIATO	CIG COMPETENTE investimento	IMPORTO - RUP	SETTORE
Abitazione locali	al1.2 B41C22001590006	121.992,00	Settore II cloud per le PA	
Piattaforma Notifiche Digitali (PND)	1.4.5 B41F22003400006	32.589,00	Settore II	
Esperienza del 1.4.1 servizi pubblici	B41F22003970006	155.234,00	Settore II cittadino nei	
Missione 4 – Istruzione e Ricerca – Componente 1 – Potenziamento dell'offerta dei servizi di istruzione: dagli asili nido alle Università – Investimento 1.2 “Piano di estensione del tempo pieno e mense”	M4-C1-1.2 B41B22001060006	870.063,50	Settore III	

5. LA MAPPATURA DEI PROCESSI E LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO

5.1 La mappatura dei processi

L'aspetto più importante dell'analisi del contesto interno, oltre alla rilevazione dei dati generali relativi alla struttura e alla dimensione organizzativa, è la mappatura dei processi, che consiste nella individuazione e nell'analisi dei processi organizzativi.

L'obiettivo è che l'intera attività svolta dall'amministrazione venga gradualmente esaminata al fine di identificare aree che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, risultino potenzialmente esposte a rischi corruttivi.

Secondo l'ANAC, nell'analisi dei processi organizzativi è necessario tener conto anche delle attività che un'amministrazione ha esternalizzato ad altre entità pubbliche, private o miste, in quanto il rischio di corruzione potrebbe annidarsi anche in questi processi.

Secondo il PNA, un processo può essere definito come una sequenza di attività interrelate ed interagenti che trasformano delle risorse in un output destinato ad un soggetto interno o esterno all'amministrazione (utente).

L'identificazione dei processi consiste nello stabilire l'unità di analisi (il processo) e nell'identificazione dell'elenco completo dei processi svolti dall'organizzazione che, nelle fasi successive, dovranno essere accuratamente esaminati e descritti.

In questa fase l'obiettivo è definire la lista dei processi che dovranno essere oggetto di analisi e approfondimento nella successiva fase.

L'ANAC ribadisce che i processi individuati dovranno fare riferimento a tutta l'attività svolta dall'organizzazione e non solo a quei processi che sono ritenuti (per ragioni varie, non suffragate da una analisi strutturata) a rischio. La preliminare mappatura dei processi è un requisito indispensabile per la formulazione di adeguate misure di prevenzione e incide sulla qualità complessiva della gestione del rischio. Infatti, una compiuta analisi dei processi consente di identificare i punti più vulnerabili e, dunque, i rischi di corruzione che si generano attraverso le attività svolte dall'amministrazione.

Al fine di mappare i processi si è preso avvio dal "censimento" già operato al fine di alimentare l'Amministrazione Trasparente- Sezione Procedimenti – in conformità a quanto previsto dall'art. 35 D. Lgs 33/2013 integrati altresì con le aree di rischio già individuate nei precedenti piani in ottemperanza al PNA 2013 , il tutto come riportato nell'**allegato A)- Mappatura dei Procedimenti**

In attuazione del principio della "gradualità", seppure la mappatura di cui all'allegato A) appaia sufficientemente comprensiva di tutti i processi riferibili all'Ente, ci si riserva di attuare successivi eventuali aggiustamenti ed implementazioni, anche per dettagliare i processi per attività.

5.2 La valutazione del rischio

Secondo il PNA, la valutazione del rischio è una "macro-fase" del processo di gestione del rischio, nella quale il rischio stesso viene "identificato, analizzato e confrontato con gli altri rischi al fine di individuare le priorità di intervento e le possibili misure correttive e preventive (trattamento del rischio)". Una volta elencati i processi per ognuno di questi viene indicato:

1. Struttura Organizzativa di riferimento
2. Registro dei rischi
3. Indicatori del livello di esposizione al rischio
4. Priorità
5. Giudizio e motivazioni della misurazione applicata

Nella fase di identificazione degli “eventi rischiosi” l’obiettivo è individuare comportamenti o fatti, relativi ai processi dell’amministrazione, tramite i quali si concretizza il fenomeno corruttivo.

Secondo l’ANAC, “questa fase è cruciale perché un evento rischioso non identificato non potrà essere gestito e la mancata individuazione potrebbe compromettere l’attuazione di una strategia efficace di prevenzione della corruzione”.

L’identificazione degli eventi rischiosi necessita del coinvolgimento della struttura organizzativa in quanto solo con la conoscenza approfondita delle varie attività è possibile identificare tali eventi.

Per individuare gli “eventi rischiosi” è necessario:

definire l’oggetto di analisi ossia l’unità di riferimento rispetto alla quale individuare gli eventi rischiosi che si sono verificati nel tempo. **Nel presente Piano**, tenuto conto della dimensione dell’Ente e dell’approfondita analisi effettuata nei PTPCT precedenti, **si è mantenuta una mappatura che elenca i procedimenti, tenendo conto delle strutture organizzative cui fa capo la responsabilità del singolo processo.**

L’ANAC consente che il dettaglio sia minore in quei “processi in cui, a seguito di adeguate e rigorose valutazioni già svolte nei precedenti PTPCT, il rischio corruttivo [sia] stato ritenuto basso e per i quali non si siano manifestati, nel frattempo, fatti o situazioni indicative di qualche forma di criticità”;

individuare i rischi e formalizzarli nel PTPCT: si rinvia all’**allegato A)** denominato “**Mappatura dei processi a catalogo dei rischi**” e in particolare alla colonna “**registro dei rischi principali**”.

5.3 Analisi del rischio

L’analisi del rischio secondo il PNA si prefigge tre obiettivi:

comprendere gli eventi rischiosi, identificati nella fase precedente, attraverso l’esame dei cosiddetti “fattori abilitanti” della corruzione ossia i fattori di contesto che agevolano il verificarsi di comportamenti o fatti di corruzione (che nell’aggiornamento del PNA 2015 erano denominati, più semplicemente, “cause” dei fenomeni di malaffare). Per ciascun rischio, i fattori abilitanti possono essere molteplici e combinarsi tra loro. L’ANAC propone quali esempi l’assenza di controlli, la mancanza di trasparenza, esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto, ecc.

stimare il livello di esposizione al rischio al fine di individuare i processi e le attività sui quali concentrare le misure di trattamento e il successivo monitoraggio da parte del RPCT. Secondo l’ANAC, l’analisi deve svolgersi secondo un criterio generale di “prudenza” poiché è assolutamente necessario “evitare la sottostima del rischio che non permetterebbe di attivare in alcun modo le opportune misure di prevenzione”. - scegliere l’approccio valutativo che può essere qualitativo - l’esposizione al rischio è stimata in base a motivate valutazioni, espresse dai soggetti coinvolti nell’analisi, su specifici criteri. Tali valutazioni, anche se supportate da dati, in genere non prevedono una rappresentazione di sintesi in termini numerici) o quantitativo (si utilizzano analisi statistiche o matematiche per quantificare il rischio in termini numerici). **Nel presente PTPCT si è utilizzato il metodo qualitativo, privilegiato dall’ANAC;**

individuare i criteri di valutazione; l’ANAC ritiene che “i criteri per la valutazione dell’esposizione al rischio di eventi corruttivi possono essere tradotti operativamente in indicatori di rischio in grado di fornire delle indicazioni sul livello di esposizione al rischio del processo o delle sue attività componenti”. Per stimare il rischio, quindi, è necessario definire preliminarmente indicatori del livello di esposizione del processo al rischio di corruzione e l’ANAC ha proposto i seguenti indicatori, ampliabili e modificabili da ciascuna amministrazione:

L’analisi si sviluppa secondo le seguenti sub-fasi:

1. **livello di interesse “esterno”**: la presenza di interessi rilevanti, economici o meno, e di benefici per i destinatari determina un incremento del rischio;
2. **grado di discrezionalità del decisore interno**: un processo decisionale altamente discrezionale si caratterizza per un livello di rischio maggiore rispetto ad un processo decisionale altamente vincolato;
3. **manifestazione di eventi corruttivi in passato**: se l’attività è stata già oggetto di eventi corruttivi nell’amministrazione o in altre realtà simili, il rischio aumenta poiché quella attività ha caratteristiche che rendono praticabile il malaffare;
4. **trasparenza/opacità del processo decisionale**: l’adozione di strumenti di trasparenza sostanziale, e non solo formale, abbassa il rischio;
5. **livello di collaborazione del responsabile del processo nell’elaborazione, aggiornamento e monitoraggio del piano**: la scarsa collaborazione può segnalare un deficit di attenzione al tema della corruzione o, comunque, determinare una certa opacità sul reale livello di rischio;
6. **grado di attuazione delle misure di trattamento**: l’attuazione di misure di trattamento si associa ad una minore probabilità di fatti corruttivi.

- Rilevare i dati e le informazioni: nel presente PTPCT si è optato per un **approccio di autovalutazione** - sostenuto, per quanto possibile, da "dati oggettivi" in possesso dell'Ente - da parte dei responsabili dei Settori coordinati dal RPCT, il quale ha vagliato le stime dei responsabili per analizzarne la ragionevolezza ed evitare la sottostima delle stesse, secondo il principio della “prudenza”. **L’allegato classifica le tipologie di processi per ciascun indicatore, motivando la relativa gradazione di livello di rischio secondo la scala descritta in seguito;**

- Misurare il livello di esposizione al rischio e formulare un giudizio sintetico, adeguatamente motivato. Avendo optato per il metodo qualitativo, nel presente PTPCT viene utilizzata la seguente scala ordinale di maggior dettaglio rispetto a quella suggerita dal PNA (basso, medio, alto):

Livello di rischio	Sigla corrispondente	Rischio alto	A Giudizio
Rischio basso	B	Il processo non consente margini di discrezionalità significativi e risulta già adeguatamente presidiato dal rispetto dei parametri normativi, regolamentari e dalle misure generiche previste nel piano	
Rischio medio	M	il processo ha margini di discrezionalità e dà vantaggi economici rilevanti ma risulta adeguatamente presidiato dal rispetto dei parametri normativi il processo ha margini di discrezionalità e dà vantaggi economici rilevanti non adeguatamente presidiati dalle misure generiche già previste	

Tenuto conto delle raccomandazioni dell’ANAC, qualora per un dato processo fossero ipotizzabili più eventi rischiosi con diversi livelli di rischio, si è fatto riferimento al valore di rischio più alto.

Le valutazioni complessive per singolo processo sono riportate, unitamente alle valutazioni per singolo indicatore, nell’**allegato B)** denominato “**Analisi del rischio**”, nelle corrispondenti colonne.

5.4. La ponderazione

La ponderazione del rischio è l’ultima delle fasi che compongono la macro-fase di valutazione del rischio.

Scopo della ponderazione è quello di “agevolare, sulla base degli esiti dell’analisi del rischio, i processi decisionali riguardo a quali rischi necessitano un trattamento e le relative priorità di attuazione”.

Nella fase di ponderazione si stabiliscono:

le azioni da intraprendere per ridurre il grado di rischio: al termine della valutazione del rischio, devono essere soppesate diverse opzioni per ridurre l'esposizione di processi e attività alla corruzione. "La ponderazione del rischio può anche portare alla decisione di non sottoporre ad ulteriore trattamento il rischio, ma di limitarsi a mantenere attive le misure già esistenti". Occorre sottolineare che un concetto essenziale per decidere se attuare nuove azioni è quello di "rischio residuo" che consiste nel rischio che permane una volta che le misure di prevenzione siano state correttamente attuate. L'attuazione delle azioni di prevenzione deve avere come obiettivo la riduzione del rischio residuo ad un livello quanto più prossimo allo zero. Ma il rischio residuo non potrà mai essere del tutto azzerato in quanto, anche in presenza di misure di prevenzione, la probabilità che si verifichino fenomeni di malaffare non potrà mai essere del tutto annullata.

le priorità di trattamento, considerando gli obiettivi dell'organizzazione e il contesto in cui la stessa opera, attraverso il loro confronto; nell'impostare le azioni di prevenzione si dovrà tener conto del livello di esposizione al rischio e "procedere in ordine via via decrescente", iniziando dalle attività che presentano un'esposizione più elevata (livello di rischio A o MA) fino ad arrivare al trattamento di quelle con un rischio più contenuto.

6. TRATTAMENTO DEL RISCHIO

Il trattamento del rischio è la fase finalizzata ad individuare i correttivi e le modalità più idonee a prevenire i rischi, sulla base delle priorità emerse in sede di valutazione degli eventi rischiosi.

In tale fase, si progetta l'attuazione di misure specifiche e puntuali e prevedere scadenze ragionevoli in base alle priorità rilevate e alle risorse disponibili.

La fase di individuazione delle misure deve quindi essere impostata avendo cura di contemperare anche la sostenibilità della fase di controllo e di monitoraggio delle misure stesse, onde evitare la pianificazione di misure astratte e non attuabili.

Le misure possono essere **generali**, ossia misure che intervengono in maniera trasversale sull'intera amministrazione e si caratterizzano per la loro incidenza sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione, o **specifiche**, ossia misure che agiscono in maniera puntuale su alcuni specifici rischi individuati in fase di valutazione del rischio e si caratterizzano dunque per l'incidenza su problemi specifici.

L'individuazione e la conseguente programmazione di misure per la prevenzione della corruzione rappresentano il "cuore" del PTPCT. Tutte le attività fin qui effettuate sono propedeutiche alla identificazione e progettazione delle misure che rappresentano, quindi, la parte fondamentale del PTPCT.

6.1 Individuazione delle misure

In questa fase, dunque, l'amministrazione è chiamata ad individuare le misure più idonee a prevenire i rischi individuati, in funzione del livello di rischio e dei loro fattori abilitanti.

L'obiettivo di questa prima fase del trattamento è quella di individuare, per quei rischi (e attività del processo cui si riferiscono) ritenuti prioritari, l'elenco delle possibili misure di prevenzione della corruzione abbinate a tali rischi. Ciascuna misura dovrebbe disporre dei requisiti seguenti:

1- presenza ed adeguatezza di misure o di controlli specifici pre-esistenti sul rischio individuato e sul quale si intende adottare misure di prevenzione della corruzione: al fine di evitare la stratificazione di misure che possono rimanere inapplicate, prima dell'identificazione di nuove misure, è necessaria un'analisi sulle eventuali misure previste nei Piani precedenti e su eventuali controlli già esistenti per valutarne il livello di attuazione e l'adeguatezza rispetto al rischio e ai suoi fattori abilitanti; solo in caso contrario occorre identificare nuove misure;

in caso di misure già esistenti e non attuate, la priorità è la loro attuazione, mentre in caso di inefficacia occorre identificarne le motivazioni;

2- capacità di neutralizzazione dei fattori abilitanti il rischio: l'identificazione della misura deve essere la conseguenza logica dell'adeguata comprensione dei fattori abilitanti l'evento rischioso; se l'analisi del rischio ha evidenziato che il fattore abilitante in un dato processo è connesso alla carenza dei controlli, la misura di prevenzione dovrà incidere su tale aspetto e potrà essere, ad esempio, l'attivazione di una nuova procedura di controllo o il rafforzamento di quelle già presenti. In questo stesso esempio, avrà poco senso applicare per questo evento rischioso la rotazione del personale dirigenziale perché, anche ammesso che la rotazione fosse attuata, non sarebbe in grado di incidere sul fattore abilitante l'evento rischioso (che è appunto l'assenza di strumenti di controllo);

3- sostenibilità economica e organizzativa delle misure: l'identificazione delle misure di prevenzione è strettamente correlata alla capacità di attuazione da parte delle amministrazioni; se fosse ignorato quest'aspetto, il PTPCT finirebbe per essere poco realistico; pertanto, sarà necessario rispettare due condizioni: a) per ogni evento rischioso rilevante, e per ogni processo organizzativo significativamente esposto al rischio, deve essere prevista almeno una misura di prevenzione potenzialmente efficace;

4- adattamento alle caratteristiche specifiche dell'organizzazione: l'identificazione delle misure di prevenzione non può essere un elemento indipendente dalle caratteristiche organizzative, per questa ragione, il PTPCT dovrebbe contenere un numero significativo di misure, in maniera tale da consentire la personalizzazione della strategia di prevenzione della corruzione sulla base delle esigenze peculiari di ogni singola amministrazione.

6.2 Programmazione delle misure

La seconda fase del trattamento del rischio ha l'obiettivo di programmare adeguatamente e operativamente le misure di prevenzione della corruzione dell'amministrazione.

La programmazione delle misure rappresenta un contenuto fondamentale del PTPCT in assenza del quale il Piano risulterebbe privo dei requisiti di cui all'art. 1, comma 5 lett. a) della legge 190/2012.

La programmazione delle misure consente, inoltre, di creare una rete di responsabilità diffusa rispetto alla definizione e attuazione della strategia di prevenzione della corruzione, principio chiave perché tale strategia diventi parte integrante dell'organizzazione e non diventi fine a se stessa.

Secondo il PNA, la programmazione delle misure deve essere realizzata considerando i seguenti elementi descrittivi:

- **fasi o modalità di attuazione della misura:** laddove la misura sia particolarmente complessa e necessiti di varie azioni per essere adottata e presuppone il coinvolgimento di più attori, ai fini di una maggiore responsabilizzazione dei vari soggetti coinvolti, appare opportuno indicare le diverse fasi per l'attuazione, cioè l'indicazione dei vari passaggi con cui l'amministrazione intende adottare la misura;

- **tempistica di attuazione della misura o delle sue fasi:** la misura deve essere scadenzata nel tempo; ciò consente ai soggetti che sono chiamati ad attuarla, così come ai soggetti chiamati a verificarne l'effettiva adozione (in fase di monitoraggio), di programmare e svolgere efficacemente tali azioni nei tempi previsti;

- **responsabilità connesse all'attuazione della misura:** in un'ottica di responsabilizzazione di tutta la struttura organizzativa e dal momento che diversi uffici possono concorrere nella realizzazione di una o più fasi di adozione delle misure, occorre indicare chiaramente quali sono i responsabili dell'attuazione della misura, al fine di evitare fraintendimenti sulle azioni da compiere per la messa in atto della strategia di prevenzione della corruzione; - **indicatori di monitoraggio e valori attesi:** al fine di poter agire tempestivamente su una o più delle variabili sopra elencate definendo i correttivi adeguati e funzionali alla corretta attuazione delle misure.

Secondo l'ANAC, tenuto conto dell'impatto organizzativo, l'identificazione e la programmazione delle misure devono avvenire con il più ampio coinvolgimento dei soggetti cui spetta la responsabilità della loro attuazione, anche al fine di individuare le modalità più adeguate in tal senso.

6.3 MISURE OBBLIGATORIE DI CARATTERE GENERALE

Per quanto concerne le misure obbligatorie di carattere generali restano valide le misure già previste nei PTPC di precedente applicazione che di seguito si riepilogano:

6.3.1. Modalità generali di formazione, attuazione e controllo delle decisioni dell'amministrazione

a) nella trattazione e nell'istruttoria degli atti si prescrive di:

- 1) rispettare l'ordine cronologico di protocollo dell'istanza;
- 2) predeterminare i criteri di assegnazione delle pratiche ai collaboratori;
- 3) rispettare il divieto di aggravio del procedimento;
- 4) distinguere, laddove possibile, l'attività istruttoria e la relativa responsabilità dall'adozione dell'atto finale, in modo tale che per ogni provvedimento siano coinvolti almeno due soggetti l'istruttore proponente ed il dirigente;
- 5) indicare espressamente il nominativo del responsabile del procedimento all'interno del provvedimento;

b) nella formazione dei provvedimenti: motivare adeguatamente l'atto, con particolare riguardo agli atti con cui si esercita ampia discrezionalità amministrativa e tecnica; l'onere di motivazione è tanto più diffuso quanto è ampio il margine di discrezionalità;

c) nella redazione degli atti attenersi ai principi di semplicità, chiarezza e comprensibilità.

d) nei rapporti con i cittadini, assicurare la pubblicazione sul sito istituzionale di moduli per la presentazione di istanze, richieste e ogni altro atto di impulso del procedimento, con l'elenco degli atti da produrre e/o allegare all'istanza;

e) nel rispetto della normativa, comunicare il nominativo del responsabile del procedimento, precisando l'indirizzo di posta elettronica a cui rivolgersi, nonché del titolare del potere sostitutivo; **f) nell'attività contrattuale:**

- 1) rispettare il divieto di frazionamento o innalzamento artificioso dell'importo contrattuale;
- 2) ridurre l'area degli affidamenti diretti ai soli casi ammessi dalla legge e/o dal regolamento comunale;
- 3) privilegiare l'utilizzo degli acquisti a mezzo CONSIP e/o del MEPA (mercato elettronico della pubblica amministrazione);
- 4) assicurare la rotazione tra le imprese dei contratti affidati in economia; dare atto in ogni provvedimento dell'avvenuto rispetto del principio di rotazione ovvero precisare espressamente le ragioni della deroga;
- 5) assicurare la rotazione tra i professionisti nell'affidamenti di incarichi di importo inferiore alla soglia della procedura aperta;
- 6) assicurare il libero confronto concorrenziale, definendo requisiti di partecipazione alla gare, anche ufficiose, e di valutazione delle offerte, chiari ed adeguati;
- 7) allocare correttamente il rischio di impresa nei rapporti di partenariato;
- 8) verificare la congruità dei prezzi di acquisto di beni e servizi effettuati al di fuori del mercato elettronico della pubblica amministrazione;
- 9) verificare la congruità dei prezzi di acquisto di cessione e/o acquisto di beni immobili o costituzione/cessione di diritti reali minori;
- 10) validare i progetti definitivi ed esecutivi delle opere pubbliche e sottoscrivere i verbali di cantierabilità;

11) acquisire preventivamente i piani di sicurezza e vigilare sulla loro applicazione;

g) negli atti di erogazione dei contributi, nell'ammissione ai servizi, nell'assegnazione degli alloggi: predeterminare ed enunciare nell'atto i criteri di erogazione, ammissione o assegnazione;

h) nel conferimento degli incarichi di consulenza, studio e ricerca a soggetti esterni: dare atto nel provvedimento della carenza di professionalità interne (vedi altre misure generiche al punto 6.3.2. del presente piano);

i) far precedere le **nomine presso enti aziende, società ed istituzioni dipendenti dal Comune** da una procedura ad evidenza pubblica;

j) nell'**attribuzione di premi ed incarichi al personale dipendente** operare mediante l'utilizzo di procedure selettive e trasparenti;

k) nell'**individuazione dei componenti delle commissioni di concorso e di gara**, acquisire, all'atto dell'insediamento la dichiarazione di non trovarsi in rapporti di parentela o di lavoro o professionali con i partecipanti alla gara od al concorso(vedi altri misure generiche al punto 6.3.2. del presente piano);

l) nell'**attuazione dei procedimenti amministrativi** favorire il coinvolgimento dei cittadini che siano direttamente interessati all'emanazione del provvedimento, nel rispetto delle norme sulla partecipazione e l'accesso, assicurando, quando previsto, la preventiva acquisizione di pareri, osservazioni, ecc. e la pubblicazione delle informazioni sul sito istituzionale dell'ente.

m) Astensione dall'adozione di pareri, di valutazioni tecniche, di atti endoprocedimentali e del provvedimento finale da parte del Responsabile del procedimento e del Responsabile di Settore che si trovino in situazioni nelle quali vi sia **conflitto d'interessi** anche potenziale (si veda il capo specifico esposto di seguito);

n) Introdurre meccanismi di controllo delle decisioni e di **monitoraggio dei tempi procedurali**: Salvi controlli previsti dai regolamenti adottati ai sensi e per gli effetti di cui al D.L. n. 174/2012, convertito in legge n. 213/2012, nell'attesa di poter avviare un sistema informatico automatizzato che consenta di monitorare i tempi di conclusione dei vari procedimenti, saranno effettuati controlli a campione volti ad analizzare:

- l'istruttoria attuata;
- I Responsabili di procedimento;
- Il rispetto dei tempi procedurali;
- Le eventuali anomalie riscontrate nello svolgimento dell'iter dei procedimenti;
- I motivi dell'eventuale mancato rispetto dei tempi procedurali;
- Le azioni correttive intraprese e/o proposte;
- Le verifiche effettuate circa la possibilità di attuare la rotazione degli incarichi;
- il numero dei procedimenti per i quali non sono stati rispettati gli standard procedurali;
- il numero dei procedimenti per i quali non sono stati rispettati i tempi di conclusione dei procedimenti e la percentuale rispetto al totale dei procedimenti istruiti nel periodo di riferimento;
- la segnalazione dei procedimenti per i quali non è stato rispettato l'ordine cronologico di trattazione.

Per le attività a più elevato rischio, i provvedimenti conclusivi il procedimento amministrativo, assunti di norma in forma di determinazione amministrativa o, nei casi previsti dall'ordinamento, di deliberazione, decreto od ordinanza, sono pubblicati all'Albo Pretorio on line, raccolti nelle specifiche sezioni del sito web dell'Ente, in attuazione al D.Lgs. n.33/2013, e resi disponibili per chiunque, salve le cautele necessarie per la tutela dei dati personali.

o) Rispetto degli obblighi di informazione nei confronti del Responsabile chiamato a vigilare sul funzionamento del Piano:

1. I Responsabili di Settore comunicano al Responsabile della prevenzione della corruzione:

a. *i nominativi dei dipendenti* assegnati al proprio Settore cui siano demandate attività istruttorie nell'ambito di quelle ad alto rischio di corruzione; tale comunicazione è effettuata anche ai fini dell'individuazione del personale da inserire nei programmi di formazione; In particolare, il dipendente assegnato ad attività a rischio di corruzione

dovrà informare *tempestivamente* il Responsabile di Settore dell'impossibilità di rispettare i tempi del procedimento e di qualsiasi altra anomalia rilevata, indicando le motivazioni in fatto e in diritto che giustificano il ritardo.

Il Responsabile di Settore dovrà intervenire tempestivamente per l'eliminazione delle eventuali anomalie riscontrate e, qualora le misure correttive non rientrino nella sua competenza normativa ed esclusiva, dovrà informare tempestivamente il Responsabile della Prevenzione della corruzione, proponendogli le azioni correttive da adottare.

A decorrere dall'annualità 2022, in connessione con alcune recenti criticità emerse e tenuto conto delle indicazioni fornite dall'ANAC negli "Orientamenti per pianificazione Anticorruzione e Trasparenza 2022", si ritiene opportuno operare una maggiore intensificazione delle misure specifiche relative al contesto dei contratti pubblici con particolare riguardo ad alcuni segmenti del relativo procedimento.

Misure relative all'area dei contratti pubblici:

a) rafforzamento del principio di rotazione degli affidamenti e degli inviti negli appalti sotto soglia (art. 36, co.1 D.Lgs. 50/2016)

Tenuto conto che una delle aree maggiormente esposte al rischio di corruzione è il settore degli appalti sotto-soglia, in particolar modo in considerazione dell'ampliamento della soglia disposta in periodo emergenziale dal DL 76/2020 e s.m.i, il Comune di Campagnano, per il triennio 2022-2024, intende vigilare in modo scrupoloso in ordine alla corretta applicazione del principio di rotazione degli affidamenti e degli inviti negli appalti sotto soglia (art. 36, co.1 D.Lgs. 50/2016).

Preso atto che, secondo la normativa vigente, il predetto principio deve orientare le stazioni appaltanti nella fase di consultazione degli operatori economici da consultare e da invitare a presentare le offerte, giova evidenziare come la rotazione di cui si discorre vieta alla stazione appaltante di invitare alle procedure di affidamento degli appalti pubblici il contraente uscente e l'operatore economico invitato e non affidatario nel precedente affidamento.

La *ratio* del principio si rinviene nell'esigenza di escludere rendite di posizione derivanti dall'affidamento ripetuto di un certo servizio o prestazione al medesimo operatore, evitando in tal modo che si creino situazioni di privilegio per determinati operatori economici, e di tutelare la concorrenza nel settore degli appalti sotto soglia.

La necessità di scongiurare il rischio di vedersi consolidare rendite di posizione in capo al gestore uscente, la cui posizione di vantaggio deriva soprattutto dalle informazioni acquisite durante il pregresso affidamento, nasce soprattutto nei mercati, quale quello del Comune di Campagnano di Roma, in cui gli importi degli affidamenti diretti sono numericamente prevalenti.

Per tale motivo, l'invito all'affidatario uscente riveste carattere eccezionale e laddove la stazione appaltante intenda comunque procedere all'invito di quest'ultimo, dovrà puntualmente motivare tale decisione, facendo in particolare eventualmente riferimento:

al numero ridotto di operatori presenti sul mercato,

al grado di soddisfazione maturato attraverso il precedente rapporto contrattuale,

alle caratteristiche del mercato di riferimento.

In ordine all'ambito di applicazione, il principio di rotazione degli affidamenti e degli inviti si applica all'affidamento immediatamente precedente a quello di cui si tratti, nel caso in cui i due affidamenti (quello precedente e quello attuale), abbiano ad oggetto una commessa rientrante nella stessa categoria di opere o nello settore merceologico o nello stesso settore di servizi.

La rotazione, tuttavia, non si applica laddove il nuovo affidamento avvenga tramite procedure ordinarie o comunque tramite procedure aperte al mercato, nelle quali la stazione appaltante non operi alcuna limitazione in ordine al numero di operatori economici tra i quali effettuare la selezione.

b) monitoraggio in ordine alla verifica della corretta esecuzione degli appalti:

come si rileva dagli “Orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza 2022” approvati dal Consiglio dell’Autorità in data 2 febbraio 2022 particolare attenzione all’interno dei PTPCT deve essere dedicata al profilo dell’esecuzione del contratto in difformità a quanto proposto in sede di gara . in particolare emergono con maggiore frequenza i seguenti profili di criticità:

Mancata o inadeguata previsione delle penali in relazione agli inadempimenti contrattuali;

Mancata applicazione delle penali contrattualmente previste;

Mancato rispetto dei termini di esecuzione dei lavori;

Applicazione in maniera illegittima di varianti contrattuali;

Utilizzo reiterato di proroghe e rinnovi;

Mancata verifica in ordine alla corretta esecuzione delle prestazioni previste dal capitolato e dall’offerta tecnica migliorativa

- **Monitoraggio del rispetto dei termini, previsti dalla legge o dai regolamenti, per la conclusione dei procedimenti.**

- Il monitoraggio del rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti è oggetto del più ampio programma di misurazione e valutazione della performance individuale e collettiva e di controllo della gestione.

- Il rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti sarà oggetto di verifica anche in sede di esercizio dei controlli preventivo e successivo di regolarità amministrativa previsti dal regolamento comunale sui controlli interni. Tale monitoraggio verrà effettuato tenendo conto della tempistica di svolgimento del procedimento pubblicata, ai sensi della legge 241/90 e delle risultanze della standardizzazione dei processi.

- **Monitoraggio rispetto alla nomina di commissioni di gare, concorsi, selezioni di qualunque genere.**

- All’atto della nomina si provvederà ad acquisire autocertificazione in ordine all’assenza di situazioni di conflitto di interesse e alla verifica della sussistenza o meno di sentenze penali di condanna, anche non definitive per reati contro la Pubblica Amministrazione, in capo ai componenti le suddette commissioni ed ogni altro funzionario che abbia funzioni di istruttoria o con funzioni di segreteria nelle stesse e comunque in ordine all’assenza delle situazioni di cui all’art 35bis D. Lgs 165/2001 . In ipotesi affermativa, si provvederà immediatamente alla sostituzione degli stessi con altri componenti e dei soggetti istruttori.

- Al fine di effettuare il controllo in ordine alla veridicità di quanto dichiarato , entro il 31 dicembre dovrà essere fornito da ciascun Responsabile di Settore copia dei provvedimenti di nomina delle commissioni di concorso. Il controllo verrà effettuato sul 10% di tali provvedimenti tramite estrazione a sorteggio.

- **6.3.2 Ulteriori misure generali (adeguamento al PNA 2019)**

- **Meccanismi di monitoraggio: degli atti, dei termini di conclusione dei procedimenti e del conflitto di interessi** Completata la programmazione delle misure di prevenzione, è necessario un sistema di monitoraggio e verifica periodica circa lo stato di attuazione delle stesse, volto ad effettuare un riesame periodico circa lo stato complessivo del sistema di gestione del rischio. Detto sistema di monitoraggio è volto a:

- verificare lo stato di attuazione e l’idoneità delle misure di prevenzione;

- effettuare il riesame periodico circa il funzionamento complessivo del sistema di gestione del rischio.

1

È necessario, preliminarmente, segnalare l'assenza di un'adeguata struttura di supporto al RPCT. Pertanto, al momento, il monitoraggio è effettuato in fase di svolgimento dei controlli successivi di regolarità amministrativa di cui all'art. 147 bis del TUEL: sugli atti, sui tempi di conclusione dei procedimenti e sul conflitto di interessi. Fatti salvi i controlli previsti dai regolamenti adottati ai sensi e per gli effetti di cui al D.L. n. 174/2012, convertito in legge n. 213/2012, dovrà essere comunicato a cura dei Responsabili delle P.O. quanto segue:

- il numero dei procedimenti per i quali non sono stati rispettati i tempi di conclusione dei procedimenti e la percentuale rispetto al totale dei procedimenti istruiti nel periodo di riferimento;
- la segnalazione dei procedimenti per i quali non è stato rispettato l'ordine cronologico di trattazione.

Il monitoraggio del rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti è oggetto del più ampio programma di misurazione e valutazione della performance individuale e collettiva. I singoli Responsabili, qualora rilevino criticità o intendano avanzare proposte operative, le trasmettono al responsabile per la prevenzione della corruzione. Delle stesse il responsabile per la prevenzione della corruzione tiene conto nella adozione del proprio rapporto annuale.

In caso contrario, ogni Responsabile di Settore attesta annualmente, al RPC, che i procedimenti di competenza si sono conclusi nel rispetto dei termini previsti dalla normativa vigente, rispettandone l'ordine cronologico di trattazione, utilizzando il modello allegato (**modello 1**), entro il 31.12 di ogni anno.

Gestione delle situazioni di conflitto di interessi.

Si richiama il dovere di segnalazione e di astensione in caso di conflitto di interessi, così come stabilito dal Codice di Comportamento di cui al DPR 16 aprile 2013, n. 62 e dall'art 6bis L. 241/1990 nonché di intervento del soggetto che, in base ai regolamenti dell'Ente, deve sostituire il soggetto potenzialmente interessato.

Al riguardo si precisa che con delibera di Giunta Comunale n. 253 del 28.12.2023 è stato adottato un NUOVO CODICE DI COMPORTAMENTO DELL'ENTE.

Inoltre con nota prot n 12022 del 04.04.2023 è stata trasmessa agli Uffici una specifica " Circolare in materia Individuazione e gestione dei conflitti di interesse nelle procedure di affidamento di contratti pubblici" nella quale è stata riepilogata la disciplina afferente il conflitto di interesse, con particolare attenzione agli obblighi di cui all'art 42 D. L. gs 50/2016 e fornite indicazioni e modulistica.

Resta altresì valido quanto già previsto nei precedenti PTPTC adottati dall'ente che di seguito si riporta:

A tal fine ciascun Responsabile di Settore e ciascun Responsabile di procedimento dovranno dichiarare all'interno del provvedimento l'assenza di situazioni di conflitto di interesse. Nell'ipotesi in cui sussista di contro una situazione di conflitto di interesse è dovere del dipendente dichiarare tale circostanza al proprio Responsabile di Settore che assumerà le opportune misure sostitutive. Sull'astensione del dipendente decide il Responsabile del Servizio di appartenenza, il quale ne dà riscontro al Segretario in qualità di Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e cura la tenuta e l'archiviazione di tutte le decisioni di astensione dal medesimo adottate. Il Responsabile del Servizio di appartenenza deve rispondere per iscritto e, qualora ravveda circostanze che possano pregiudicare l'imparzialità dell'azione amministrativa, sollevare il dipendente dall'incarico ed avocare a sé ogni adempimento afferente il procedimento. In caso contrario dovrà motivare le ragioni che consentano l'espletamento dell'attività da parte del dipendente. Nel caso in cui la situazione di conflitto riguardi il Responsabile di Settore la situazione di conflitto dovrà essere dichiarata al Segretario Comunale che assumerà gli opportuni provvedimenti. Dovrà a tal fine essere utilizzato il modello allegato al presente piano (**modello 2**).
Altresì, in sede di conferimento di incarichi a consulenti e collaboratori dovrà essere acquisita previamente al conferimento del relativo incarico apposita dichiarazione in ordine all'assenza di situazioni di conflitto di interesse ovvero ipotesi di inconferibilità o incompatibilità. Tale dichiarazione, redatta secondo il modello allegato (**modello 3**) dovrà poi essere pubblicata, priva di dati personali, in Amministrazione Trasparente-

Consulenti e Collaboratori. Inserimento negli schemi di convenzioni dell'obbligo a carico del consulente/collaboratore di comunicare tempestivamente la situazione di conflitto di interessi insorta successivamente al conferimento dell'incarico.

Dichiarazione unica di assenza di cause di inconferibilità ed incandidabilità.

Oltre a quanto previsto, dovrà essere resa la dichiarazione circa l'assenza di cause di inconferibilità da chiunque abbia stabilmente o riceva temporaneamente un incarico dall'amministrazione. Pertanto renderanno la "dichiarazione unica di insussistenza di cause di inconferibilità", a titolo esemplificativo e non esaustivo, il Segretario Comunale, i Responsabili dei Servizi anche se individuati ex art. 110 del TUEL, il Revisore Unico, i componenti del Nucleo di Valutazione.

La dichiarazione di cui sopra deve essere resa quando un determinato soggetto riceva per la prima l'incarico dall'Amministrazione. Per gli incarichi di carattere pluriennale, ricorrente e ripetitivo (ad es. Responsabili dei Servizi) è sufficiente che, entro il 31 gennaio di ogni anno, i soggetti che ricoprono questi incarichi comunichino che, rispetto alla prima dichiarazione resa, non sono sopraggiunte cause che alterino la validità della prima dichiarazione stessa.

Annualmente, Il RPC dovrà procedere alla richiesta del casellario di tutti i Responsabili di P.O ed effettuerà controlli a campione per le altre dichiarazioni.

Misure relative alla rotazione delle Posizioni Organizzative e del Personale

La finalità della rotazione è quella di evitare che, a causa del decorso del tempo, possano consolidarsi situazioni di privilegio tra il personale addetto alle aree a più alto rischio di corruzione e gli utenti.

Con riferimento alla misura della rotazione, l'Allegato 2 al PNA 2019 ribadisce quanto già affermato nel PNA 2016, ovvero il fatto che detta misura va considerata in una logica di necessaria complementarietà con le altre misure di prevenzione della corruzione, specie laddove possano presentarsi difficoltà applicative sul piano organizzativo e compatibilmente con la realtà organizzativa dell'ente. La recente riorganizzazione dell'ente operata con delibera di Giunta Comunale n. 89/2021 ha operato una prima importante rotazione in settore strategici, ciò sia operando una diversa ripartizione dei servizi all'interno dei settori, sia modificando la titolarità della posizione organizzativa rispetto al passato.

In relazione a quanto **previsto dal PNA 2022**, è fortemente raccomandata la rotazione degli incarichi di RUP all'interno del settore degli appalti pubblici. A tal fine con carattere semestrale dovrà essere fornita una relazione degli incarichi di RUP assegnati, motivando la mancata rotazione degli stessi (modello 4)

ROTAZIONE STRAORDINARIA

L'articolo 16, co. 1, lett. l-quater) del d.lgs. 165/2001, dispone che i dirigenti "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".

Si tratta di una misura di natura non sanzionatoria, dal carattere eventuale e cautelare, tesa a garantire che nell'area ove si sono verificati i fatti oggetto del procedimento penale o disciplinare siano attivate idonee misure al fine di tutelare l'immagine di imparzialità dell'amministrazione.

L'Anac, ritenendo, sin dal 2013, che nei Piani triennali per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza (PTPCT) delle Amministrazioni si prevedano adeguate indicazioni operative e procedurali che possano consentirne la migliore applicazione, esercita la propria vigilanza sia sulle specifiche previsioni del Piano che sull'applicazione dell'istituto, anche verificando presso le singole Amministrazioni i provvedimenti adottati in relazione ai specifici casi di procedimenti a carico di dipendenti di cui sia venuta a conoscenza.

Da ultimo, l'Anac, con la deliberazione del 26 marzo 2019, n. 215, ha definito in modo puntuale, tra le altre, cosa debba

intendersi per “condotte di natura corruttiva”, precisando per quali delitti è da ritenersi obbligatoria l’adozione di uno specifico provvedimento nonché in quali tempi l’Amministrazione deve provvedere. Pertanto, alla luce dei summenzionati chiarimenti da parte dell’Autorità, si recepiscono le indicazioni e si forniscono le istruzioni necessarie ai fini dell’applicazione dell’istituto in parola.

L’articolo 16, comma 1, lettera l-quater del d.lgs. n.165/2001, si riferisce genericamente a “condotte di natura corruttiva”. Nell’intento di definire tale ambito l’Autorità, nel PNA 2016, aveva ritenuto di ricomprendere tra le summenzionate condotte corruttive anche i reati contro la Pubblica amministrazione e, in particolare, almeno quelli richiamati dall’articolo 3 del d.lgs. 39/2013 che fanno riferimento al Titolo II, Capo I “Dei delitti dei pubblici ufficiali contro la Pubblica amministrazione”, nonché quelli indicati nel d.lgs.31 dicembre 2012, n. 235, lasciando comunque alle amministrazioni la possibilità di considerare anche altre fattispecie di reati.

L’Autorità nel PNA 2016 scriveva che “vista l’atipicità del contenuto della condotta corruttiva indicata dalla norma e, in attesa di chiarimenti da parte del legislatore, si riterrebbe di poter considerare potenzialmente integranti le condotte corruttive anche i reati contro la Pubblica amministrazione e, in particolare, almeno quelli richiamati dal d.lgs. 39/2013 che fanno riferimento al Titolo II, Capo I «Dei delitti dei pubblici ufficiali contro la Pubblica amministrazione», nonché quelli indicati nel d.lgs. 31 dicembre 2012, n. 235”.

L’Autorità ha ritenuto, con la deliberazione n.215 del 2019, rivedendo la posizione precedentemente assunta, che laddove l’articolo 16, comma 1, lettera l-quater, fa riferimento alle “condotte corruttive” quale presupposto all’applicazione della cd. rotazione straordinaria, queste debbano intendersi assimilate ai “fatti di corruzione” come riportati nell’elencazione di cui all’art. 7 della legge n. 69 del 2015 rubricata “Disposizioni in materia di delitti contro la pubblica amministrazione, di associazioni di tipo mafioso e di falso in bilancio”, che individua i reati connessi a fatti di corruzione nei delitti di cui agli articoli 317, 318, 319, 319-bis, 319-ter, 319-quater, 320, 321,322, 322-bis, 346-bis, 353 e 353bis del codice penale .

Pertanto, per i reati previsti dai richiamati articoli del codice penale è da ritenersi obbligatoria l’adozione di un provvedimento motivato con il quale viene valutata la condotta “corruttiva” del dipendente ed eventualmente disposta la rotazione straordinaria.

L’adozione del provvedimento di cui sopra, invece, è solo facoltativa nel caso di procedimenti penali avviati per gli altri reati contro la P.A. (di cui al Capo I del Titolo II del Libro secondo del Codice Penale, rilevanti ai fini delle inconfirmità ai sensi dell’art. 3 del d.lgs. n. 39 del 2013, dell’art. 35-bis del d.lgs. n. 165/2001 e del d.lgs. n. 235 del 2012).

L’articolo 16, comma 1, lettera l-quater, del d.lgs.165 del 2001, definisce il momento in cui si manifesta l’obbligo di applicazione della rotazione straordinaria, individuandolo con l’avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva, senza ulteriori specificazioni.

Viceversa, l’articolo 3, comma 1, della legge n. 97/ 2001 testualmente prevede “quando nei confronti di un dipendente di amministrazioni o di enti pubblici ovvero di enti a prevalente partecipazione pubblica è disposto il giudizio per alcuni dei delitti previsti dagli articoli 314, primo comma,317, 318, 319, 319ter, 319-quater e 320 del codice penale e dall’articolo 3 della legge 9 dicembre 1941, n. 1383, l’amministrazione di appartenenza lo trasferisce ad un ufficio diverso da quello in cui prestava servizio al momento del fatto, con attribuzione di funzioni corrispondenti, per inquadramento, mansioni e prospettive di carriera, a quelle svolte in precedenza”.

L’Autorità pertanto ha chiarito che l’espressione “avvio del procedimento penale o disciplinare per condotte di natura corruttiva”, non può che intendersi riferita al momento in cui il soggetto viene iscritto nel registro delle notizie di reato di cui all’art. 335 c.p.p.5. Si considera, infatti, che la parola “procedimento” nel codice penale debba intendersi con un significato più ampio rispetto a quella di “processo”, perché comprensiva anche della fase delle indagini preliminari, laddove la fase “processuale”, invece, inizia con l’esercizio dell’azione penale. Pertanto, con l’iscrizione nel registro delle notizie di reato, inizia un procedimento penale. Siffatta interpretazione pone su una sorta di linea ideale di continuità le due norme innanzi riferite (legge n. 97/ 2001 e articolo 16, comma 1, lettera l-quater del d.lgs. 165/2001), facendo in modo che ai diversi momenti del procedimento penale corrispondano, in maniera proporzionale e proporzionata, i rispettivi provvedimenti delle amministrazioni indirettamente coinvolte. L’Autorità poi ha chiarito che l’elemento di particolare rilevanza da considerare ai fini dell’applicazione della norma è quello dell’adeguata motivazione del provvedimento con cui viene valutata la condotta del dipendente ed eventualmente disposto lo spostamento e, affinché tale valutazione sia efficace, l’azione deve essere immediata.

Pertanto, non appena venuta a conoscenza dell’avvio del procedimento penale, l’amministrazione, nei casi di obbligatorietà, adotta il provvedimento.

La motivazione del provvedimento riguarda in primo luogo la valutazione dell’an della decisione e in secondo luogo la scelta dell’ufficio cui il dipendente viene destinato. Le motivazioni del provvedimento dell’ amministrazione dovranno

giustificare, in ogni caso, il motivo per il quale la condotta corruttiva imputata può pregiudicare l'immagine di imparzialità. L'Autorità ritiene che benché non si tratti di un procedimento sanzionatorio, di carattere disciplinare, è necessario che venga data all'interessato la possibilità di contraddittorio, senza, però, che vengano pregiudicate le finalità di immediata adozione di misure di tipo cautelare, quindi questa fase dovrà svolgersi con tempestività. L'istituto della rotazione straordinaria copre pertanto la fase che va dall'avvio del procedimento all'eventuale decreto di rinvio a giudizio. In assenza di una disposizione di legge, l'Autorità suggerisce che il provvedimento e la durata della sua efficacia potrebbe essere di due anni, decorso il quale, in assenza di rinvio a giudizio, il provvedimento perde la sua efficacia. In ogni caso, alla scadenza della durata dell'efficacia del provvedimento di rotazione l'amministrazione dovrà valutare la situazione che si è determinata per eventuali provvedimenti da adottare. L'amministrazione provvederà caso per caso, adeguatamente motivando sulla durata della misura. In merito poi all'organo competente dell'organo competente all'adozione del provvedimento motivato di "rotazione straordinaria", ai sensi dell'art. 16, co. 1, lett. l-quater) del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, nelle amministrazioni, l'Anac con delibera n 325 del 2020 ha specificato che nei comuni nei quali non è istituita la dirigenza e non è nominato un direttore generale ai sensi dell'art 108 del D.Lgs 267/2000, adozione del provvedimento di rotazione è di competenza del Sindaco se riguarda un Responsabile di P.O o il Segretario Generale, dei Responsabili di P.O se riguarda dipendenti.

Al fine pertanto di dare concreta attuazione alle disposizioni di cui all'art 16 co.1 lett l-quater del Dlgs 165/2001 si forniscono le seguenti indicazioni operative e procedurali:

1. la misura della rotazione straordinaria è disposta :

- a) dal Responsabile di P.O per il dipendente se la rotazione opera nell'ambito dello stesso settore;
- b) dal Responsabile di P.O per il dipendente se la rotazione si concretizza attraverso una mobilità interna ad altro settore, d'intesa con il Responsabile di Settore al quale il dipendente viene assegnato, sentito preventivamente il Segretario Generale;
- c) dal Sindaco per i Responsabili di Settore, previa istruttoria svolta dal Segretario Generale;
- d) dal Sindaco per il Segretario Generale.

2. Al fine di consentire all'amministrazione una tempestiva valutazione delle condotte poste in essere dai dipendenti, fatto salvo quanto previsto dall'art. 129 c.p.p., sussiste in capo al Segretario Generale, ai Responsabili di P.O e ai dipendenti uno specifico obbligo di riferire circa l'avvenuta notifica di informazioni di garanzia o altri atti da cui risulta che l'autorità giudiziaria sta effettuando indagini nei propri confronti per una delle ipotesi delittuose che danno luogo alla rotazione straordinaria obbligatoria o facoltativa come sopra dettagliatamente individuati, da assolvere entro 5 giorni dalla notifica di informazioni di garanzia di cui all'art. 369 c.p.p. o di altri atti previsti dal codice di procedura penale o dal codice delle leggi antimafia; 3. Qualora il reato per il quale il soggetto è stato iscritto nel registro delle notizie di reato è tra quelli per i quali è obbligatoria l'adozione di un provvedimento motivato, il Responsabile di P.O, il Segretario Generale o il Sindaco in base all'assetto di competenze sopra declinato, avvia il procedimento ai fini della valutazione circa l'opportunità o meno del trasferimento del dipendente interessato, garantendo il contraddittorio con il soggetto interessato, al quale deve essere data comunicazione scritta dell'avvio del relativo procedimento.

Il procedimento deve essere avviato entro n. 10 gg dalla comunicazione di cui al punto precedente. Il contraddittorio può essere garantito mediante l'audizione dell'interessato o la presentazione di memorie scritte. Nel caso il cui il dipendente sia sottoposto a misure cautelari, il provvedimento deve essere avviato entro 10 giorni dal rientro in servizio.

4. Qualora il reato per il quale il soggetto è stato iscritto nel registro delle notizie di reato è tra quelli per i quali è facoltativa l'adozione di un provvedimento motivato di rotazione, Responsabile di P.O, il Segretario o il Sindaco in base all'assetto di competenze sopra declinato valuta l'avvio della specifica istruttoria in considerazione dell'attività svolta dal dipendente ovvero dall'ufficio e, in particolare, se tale attività è ritenuta, nell'ambito del PTPCT, tra quelle a rischio corruttivo nonché tenendo conto di qualsiasi altra motivazione connessa alle esigenze di tutela dell'immagine di imparzialità dell'ente.

5. Qualunque sia la fonte da cui si è ricevuta la segnalazione dell'iscrizione del dipendente nel registro delle notizie di reato, il Responsabile di P.O, il Segretario o il Sindaco in base all'assetto di competenze sopra declinato dovrà convocare il dipendente per le opportune verifiche ovvero per il contraddittorio.

6. Il procedimento dovrà concludersi con un provvedimento motivato entro 30 giorni dalla ricezione della comunicazione da parte del dipendente ovvero dalla convocazione del dipendente qualora la notizia non sia pervenuta dal dipendente interessato. Il provvedimento dovrà essere adottato avendo cura di non provocare disservizi all'attività amministrativa e di mantenere alti gli standard di erogazione dei servizi. Nell'adozione di ogni atto o provvedimento è necessario garantire il necessario rispetto della vigente normativa sulla privacy, evitando la diffusione di dati giudiziari.

7. Il provvedimento resterà valido fino all'esito delle indagini preliminari e comunque non oltre i due anni ovvero qualora

non intervengano altri elementi che possano incidere sull'an. Alla scadenza il provvedimento potrà essere motivatamente reiterato.

8. È fatto obbligo al dipendente di dare notizia dell'evoluzione del procedimento penale in corso.

9. Il RPCT monitora sulla corretta applicazione della misura.

PIANO DELLA FORMAZIONE DEL PERSONALE 2024 – 2026

Sezione 3 - Piano Integrato di Attività e Organizzazione Triennio 2024 - 2026

1. PREMESSE E RIFERIMENTI NORMATIVI

La formazione, l'aggiornamento continuo del personale, l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane sono allo stesso tempo un mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti e per stimolarne la motivazione e uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi interni indispensabile per assicurare il buon andamento, l'efficienza ed efficacia dell'attività amministrativa.

La formazione è, quindi, un processo complesso che risponde principalmente alle esigenze e funzioni di:

- valorizzazione del personale intesa anche come fattore di crescita e innovazione
- miglioramento della qualità dei processi organizzativi e di lavoro dell'ente.

Nell'ambito della gestione del personale, le pubbliche amministrazioni sono tenute a programmare annualmente l'attività formativa, al fine di garantire l'accrescimento e l'aggiornamento professionale e disporre delle competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento dei servizi. Soprattutto negli ultimi anni, il valore della formazione professionale ha assunto una rilevanza sempre più strategica finalizzata anche a consentire flessibilità nella gestione dei servizi e a fornire gli strumenti per affrontare le nuove sfide a cui è chiamata la pubblica amministrazione.

In questa prospettiva, le amministrazioni pubbliche hanno oggi la possibilità di riqualificare e rafforzare i processi di programmazione dell'attività formativa nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), introdotto dall'art. 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80 convertito, con modificazioni dalla legge 6 agosto 2021, n. 113. La pianificazione delle attività formative, infatti, costituisce il contenuto di una specifica sezione del PIAO (Sezione 3 Organizzazione e capitale umano, 3.3 Piano triennale dei fabbisogni del personale), che deve sviluppare, tra l'altro, la strategia di gestione del capitale umano e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali.

Il Piano della Formazione del personale è il documento programmatico che, tenuto conto dei fabbisogni e degli obiettivi formativi, individua gli interventi formativi da realizzare nel corso dell'anno. Attraverso la predisposizione del piano formativo si intende, essenzialmente, aggiornare le capacità e le competenze esistenti adeguandole a quelle necessarie a conseguire gli obiettivi programmatici dell'Ente per favorire lo sviluppo organizzativo dell'Ente e l'attuazione dei progetti strategici.

La programmazione e la gestione delle attività formative devono altresì essere condotte tenuto conto delle numerose disposizioni normative che nel corso degli anni sono state emanate per favorire la predisposizione di piani mirati allo sviluppo delle risorse umane.

La predisposizione di questo Piano di formazione e la programmazione degli interventi per il triennio 2023-2025 hanno come fonti di riferimento:

- il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni, recante "norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" (art. 7 c. 4);

- la Direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica del 24/03/2023 avente ad oggetto *“Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ri-presa e Resilienza”*
 - gli artt. 54, 55 e 56 del CCNL del personale degli Enti locali del 16.11.2022, che stabiliscono le linee guida generali in materia di formazione, intesa come metodo permanente volto ad assicurare il costante aggiornamento delle competenze professionali e tecniche e il suo ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell’attività delle amministrazioni;
- il D.lgs n.82/2005 *“Codice dell’amministrazione digitale”*, art.13: «1. Le pubbliche amministrazioni, nell’ambito delle risorse finanziarie disponibili, attuano politiche di reclutamento e formazione del personale finalizzate alla conoscenza e all’uso delle tecnologie dell’informazione e della comunicazione, nonché dei temi relativi all’accessibilità e alle tecnologie assistive, ai sensi dell’articolo 8 della legge 9 gennaio 2004, n. 4. 1-bis. Le politiche di formazione di cui al comma 1 sono altresì volte allo sviluppo delle competenze tecnologiche, di informatica giuridica e manageriali dei dirigenti, per la transizione alla modalità operativa digitale»;
- il D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 *“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”* (art. 26);
- Il *“Patto per l’innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale”*, siglato in data 10 marzo 2021 tra Governo e le Confederazioni sindacali, il quale prevede, tra le altre cose, che la costruzione della nuova Pubblica Amministrazione si fondi ... sulla valorizzazione delle persone nel lavoro, anche attraverso percorsi di crescita e aggiornamento professionale (reskilling) con un’azione di modernizzazione costante, efficace e continua per centrare le sfide della transizione digitale e della sostenibilità ambientale; che, a tale scopo, bisogna utilizzare i migliori percorsi formativi disponibili, adattivi alle persone, certificati e ritenere ogni pubblico dipendente titolare di un diritto/dovere soggettivo alla formazione, considerata a ogni effetto come attività lavorativa e definita quale attività esigibile dalla contrattazione decentrata;
- Il Piano strategico per la valorizzazione e lo sviluppo del capitale umano della pubblica amministrazione *“Ri-formare la PA. Persone qualificate per qualificare il Paese”* adottato dal Ministro per la pubblica amministrazione il 10 gennaio 2022. Il Piano strategico riguarda tutti gli ambiti di conoscenza per l’attuazione del PNRR, non solo quelli giuridici ed economici tradizionalmente oggetto di investimento formativo; mira allo sviluppo di competenze tecniche, organizzative e manageriali, che le transizioni amministrativa, digitale ed ecologica richiedono di acquisire, per tutte le figure professionali delle amministrazioni.
- La legge 6 novembre 2012, n. 190 *“Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”*, e i successivi decreti attuativi (in particolare il D.lgs. 33/13 e il D.lgs. 39/13), che prevedono tra i vari adempimenti, (articolo 1: comma 5, lettera b; comma 8; comma 10, lettera c e comma 11) l’obbligo per tutte le amministrazioni pubbliche di ... formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione garantendo, come ribadito dall’ANAC, due livelli differenziati di formazione:
 - livello generale, rivolto a tutti i dipendenti, riguardante l’aggiornamento delle competenze e le tematiche dell’etica e della legalità;
 - livello specifico, rivolto al responsabile della prevenzione, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree di rischio. In questo caso la formazione dovrà riguardare le politiche, i programmi e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione e tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto dell’amministrazione.
- Il contenuto dell’articolo 15, comma 5, del decreto Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, in base a cui: *“Al personale delle pubbliche amministrazioni sono rivolte attività formative in materia di*

trasparenza e integrità, che consentano ai dipendenti di conseguire una piena conoscenza dei contenuti del codice di comportamento, nonché un aggiornamento annuale e sistematico sulle misure e sulle disposizioni applicabili in tali ambiti”;

- Il Regolamento generale sulla protezione dei dati (UE) n. 2016/679, la cui attuazione è decorsa dal 25 maggio 2018, il quale prevede, all’articolo 32, paragrafo 4, un obbligo di formazione per tutte le figure (dipendenti e collaboratori) presenti nell’organizzazione degli enti: i Responsabili del trattamento; i Sub-responsabili del trattamento; gli incaricati del trattamento del trattamento e il Responsabile Protezione Dati;
- Il D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, coordinato con il D.lgs. 3 agosto 2009, n. 106 “TESTO UNICO SULLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO” il quale dispone all’art. 37 che: *“Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, ... con particolare riferimento a:*
 - g) concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza;*
 - h) rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell’azienda... e che i “dirigenti e i preposti ricevono a cura del datore di lavoro, un’adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro. ...”*

2.1 PRINCIPI E LE FINALITÀ

Il Piano di formazione del personale per il triennio 2024-2026 ha come obiettivo quello di continuare a rafforzare e aggiornare le competenze dei dipendenti e valorizzare le inclinazioni e le capacità di ognuno, fornire competenze ai neo assunti e ai nuovi inserimenti nonché rendere il personale pronto ad affrontare le nuove sfide che si prospettano alle Pubbliche amministrazioni in relazione alle sopravvenute esigenze di aziendalizzazione e digitalizzazione, quest’ultima resa ancora più improcrastinabile proprio in relazione ai cambiamenti organizzativi determinati anche a partire dall’emergenza sanitaria. I momenti formativi sono predisposti attraverso una costante interazione con i dipendenti interessati affinché siano il più possibile adeguati al ruolo svolto da ciascuno di essi nell’organizzazione e alle mansioni, nonché allo sviluppo dei rispettivi percorsi di carriera, nel rispetto dei principi di uguaglianza e parità e conformemente a quanto disposto nel Piano di Azioni Positive elaborato dall’Ente e per quanto riguarda la formazione obbligatoria, anche nel rispetto della normativa vigente sul tema.

Il presente Piano si ispira ai seguenti principi:

- **valorizzazione del personale:** il personale è considerato come un soggetto che richiede riconoscimento e sviluppo delle proprie competenze, al fine di erogare servizi più efficienti ai cittadini;
- **uguaglianza e imparzialità:** il servizio di formazione è offerto a tutti i dipendenti, in relazione alle esigenze formative riscontrate;
- **continuità:** la formazione è erogata in maniera continuativa;
- **partecipazione:** il processo di formazione prevede verifiche del grado di soddisfazione dei dipendenti e modi e forme per inoltrare suggerimenti e segnalazioni;
- **efficacia:** la formazione deve essere monitorata con riguardo agli esiti della stessa in termini di gradimento e impatto sul lavoro;
- **efficienza:** la formazione deve essere erogata sulla base di una ponderazione tra qualità della formazione offerta e capacità costante di rendimento e di rispondenza alle proprie funzioni o ai propri fini;
- **economicità:** le modalità di formazione saranno attuate anche in sinergia con altri Enti locali al fine di garantire sia il confronto fra realtà simili sia un risparmio economico.

In perfetta armonia con il nuovo CCNL e con l’impianto riformatore avviato con il DL n. 80/2021, che vede nello

sviluppo delle competenze, insieme alla digitalizzazione, al recruiting e alla semplificazione, una delle principali direttrici di qualificazione del lavoro pubblico, questa Amministrazione, ha previsto le seguenti priorità strategiche:

priorità strategiche	descrizione
CRESCITA PROFESSIONALE DEI DIPENDENTI	<i>promuovere le attività formative che, in base alle esigenze dell'Ente, consentano a tutti i dipendenti di sviluppare, nell'arco del triennio, una propria crescita professionale</i>
BENESSERE ORGANIZZATIVO	<i>stimolare il lavoro di gruppo, la capacità di lavorare insieme, anche a più livelli e con interrelazione tra i diversi uffici presenti negli enti</i>
SVILUPPO COMPETENZE	<i>la formazione si pone come strumento di adeguamento, di condivisione e di sviluppo delle competenze del personale</i>
IMPATTO SULLA PERFORMANCE E SULLA STRUTTURA DELL'ENTE	<i>perseguire livelli ottimali di efficacia ed efficienza, mediante il coordinamento e il concorso dei dirigenti e dei responsabili dell'Amministrazione, secondo principi di indirizzo, controllo e valutazione dei risultati, in relazione agli impatti sul territorio e sui cittadini</i>

Gli **obiettivi generali** della formazione del personale che l'Ente si ripropone per l'anno 2023 sono:

- valorizzare il patrimonio professionale presente nell'Ente, favorendo lo sviluppo del potenziale del personale;
- supportare il processo di riorganizzazione dell'Ente attraverso lo sviluppo delle competenze, dell'autonomia e della capacità di iniziativa sia delle posizioni con più elevata
- responsabilità (Dirigenti e P.O.), sia del personale delle categorie;
- favorire lo sviluppo e l'aggiornamento delle competenze professionali del personale soprattutto in relazione alle novità normative e alle nuove tecnologie;
- sviluppare le competenze individuali e di gruppo per il raggiungimento degli obiettivi di performance e il miglioramento dei servizi agli utenti.

3.SOGGETTI COINVOLTI

- **Responsabili di Posizione Organizzativa.** Sono coinvolti nei processi di formazione a più livelli: rilevazione dei fabbisogni formativi, individuazione dei singoli dipendenti da iscrivere ai corsi di formazione trasversale, definizione della formazione specialistica per i dipendenti del settore di competenza.
- **Dipendenti.** Sono i destinatari della formazione e oltre ad essere i destinatari del servizio, i dipendenti vengono coinvolti in un processo partecipativo che prevede: un approfondimento precorso per definirne in dettaglio i contenuti rispetto alle conoscenze detenute e/o aspettative individuali; la compilazione del questionario di gradimento rispetto a tutti i corsi di formazione trasversale attivati e infine la valutazione delle conoscenze/competenze acquisite.
- **C.U.G. - Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità.** La valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni. Partecipa alla definizione del piano formativo dei dipendenti

dell'ente, segnalando e promuovendo la realizzazione di iniziative e corsi di formazione, finalizzati alla comunicazione e alla diffusione dei temi connessi con e la cultura delle pari opportunità ed il rispetto della dignità della persona nel contesto lavorativo, oltre a verificare eventuali fenomeni di mobbing o di discriminazione.

- 📄 **la funzione di definizione** sarà svolta dal Segretario Generale con la collaborazione dei Responsabili quali soggetti impegnati nella direzione e impostazione degli indirizzi strategici;
- 📄 **la funzione di interfaccia**, ovvero di segnalazione delle varie esigenze formative, sarà svolta dalle Posizioni Organizzative. La funzione interfaccia svolge il ruolo di analisi dei fabbisogni al fine di assicurare il continuo e costante aggiornamento dell'azione formativa;
- 📄 **la funzione tecnica** con compiti di analisi dei bisogni, pianificazione, coordinamento, monitoraggio controllo, sarà centralizzata e svolta dal Servizio Risorse Umane Trattamento Giuridico, Performance, Trasparenza e Controlli.

4.LE MODALITÀ DI PARTECIPAZIONE AI CORSI DI FORMAZIONE

L'attività formativa che rientra nelle materie di **formazione obbligatoria** è organizzata e gestita dal Servizio Risorse Umane Trattamento Giuridico, Performance, Trasparenza e Controlli che individua ed attiva il percorso formativo avvalendosi della collaborazione con i soggetti esterni che erogano la formazione; i destinatari delle predette attività sono la totalità dei dipendenti (ad esempio sulla trasparenza e l'anticorruzione) oppure alcune unità in base a percorsi specifici di formazione obbligatoria (ad esempio in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro). In tal caso i dipendenti sono tenuti alla frequenza del percorso formativo indicato dall'Amministrazione comunale.

L'attuazione della formazione riguarda tutte le Posizioni organizzative, cui è affidato, tra gli altri, il compito di gestire le risorse umane promuovendone lo sviluppo e la crescita

La priorità di ammissione del personale ai corsi risulterà dalla segnalazione del responsabile di P.O. che dovrà assicurare la più equa rotazione nella partecipazione ai corsi, tenendo conto dell'attinenza della materia trattata con l'attività lavorativa del dipendente, della professionalità posseduta e della categoria di appartenenza.

Si specifica altresì che l'autorizzazione del Dirigente all'aggiornamento professionale non è comunque richiesta per la partecipazione (a titolo personale) a master, corsi di perfezionamento, titoli di studio universitari, post-universitari, di scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, paritarie o legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali o attestati professionali riconosciuti dall'ordinamento pubblico e per sostenere i relativi esami. La partecipazione a tali particolari iniziative formative è assoggettata alla disciplina di cui all'art. 46 - Diritto allo studio del vigente CCNL Funzioni Locali.

ARTICOLAZIONE PROGRAMMA FORMATIVO PER IL TRIENNIO 2023-2025

La variegata composizione del personale in servizio -e i diversi profili dei dipendenti che ne fanno parte, tra assunti di lunga data e neoassunti- impone la necessità di progettare interventi formativi volti allo sviluppo delle diverse professionalità esistenti e quelle in essere, in funzione degli obiettivi da raggiungere e delle responsabilità da gestire. Le nuove tendenze della formazione e gli indirizzi che emergono con forza sul campo dello sviluppo individuale e delle organizzazioni sociali -nonché le diverse sfide tecnologiche e il necessario ripensamento delle attività innescato dalla pandemia -pongono oggi un forte accento sulla necessità di sviluppare, nel personale della pubblica amministrazione ma non solo, sia delle competenze¹ hard (cioè tecniche, specialistiche e digitali) sia soft (cioè attitudinali e relazionali).

In termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze, l'Amministrazione comunale si propone di individuare le priorità delle iniziative formative che siano particolarmente connesse agli obiettivi strategici ed istituzionali dell'Ente, armonizzando tali interventi con le reali esigenze di accrescimento ed aggiornamento del personale espresse dai singoli Dirigenti e Responsabili, con gli inevitabili e graditi riflessi che si riverberano sulla qualità dei servizi erogati all'utenza ed eventualmente un miglioramento dei risultati di performance.

In particolare vengono individuati i seguenti assi strategici:

- lo sviluppo, in maniera diffusa e strutturale, delle competenze del personale pubblico funzionali alla realizzazione della transizione digitale, amministrativa ed ecologica delle amministrazioni stesse promosse dal PNRR;
- la strutturazione di percorsi di formazione iniziale per l'inserimento del personale neoassunto, allo scopo di fornire competenze e conoscenze finalizzate al ruolo che lo stesso andrà a ricoprire nell'ambito di ciascuna amministrazione;
- la necessità di riservare un'attenzione particolare rispetto allo sviluppo delle *soft skills*, ovvero delle competenze trasversali, legate alla leadership, al lavoro in team, alla capacità di adattamento al cambiamento, alle capacità comunicative, ecc.;
- la necessità di dedicare una sempre maggiore attenzione al tema della formazione relativa alla gestione dei finanziamenti europei,

L'obiettivo primario è quello di offrire a tutto il personale dell'ente eguali opportunità di partecipazione alle iniziative formative.

Il Piano si articola su diversi livelli di formazione:

- **interventi formativi di carattere trasversale**, seppure intrinsecamente specialistico, che interessano e coinvolgono dipendenti appartenenti a diverse aree/servizi dell'Ente;
- **formazione obbligatoria** in materia dei Piani assorbiti dal Piano di Integrità e di Organizzazione (rischi corruttivi e trasparenza, performance) e in materia di privacy, sicurezza sul lavoro;

La rilevanza che si vuole riconoscere alla formazione esprime l'impegno dell'Ente, anche in materia di formazione del personale, a **garantire le pari opportunità tra uomo e donna, e anche con iniziative specifiche, da sviluppare con il Comitato Unico di Garanzia (CUG)**, al consolidamento di una cultura della diversità di genere e di pari opportunità.

in relazione alle metodologie utilizzate – in funzione dei contenuti e dei target sopra indicati potranno essere attivati corsi con modalità in presenza o a distanza, formazione in aula, convegni, seminari, webinar, e-learning, ecc.)

FORMAZIONE SPECIALISTICA TRASVERSALE

Gestione finanziaria e principi contabili, Affidamenti, Mepa e codice dei contratti, area giuridica-amministrativa, area programmazione e controlli, Gestione giuridica, economica e previdenziale del personale, area informatica e digitale, comportamenti organizzativi, trasparenza dell'azione amministrativa, approfondimenti normativi su lavori pubblici, Suap, edilizia e urbanistica, Formazione specifica per il personale di Polizia Locale

Syllabus per la formazione digitale

Il Comune di Campagnano di Roma, già nel 2022, considerando le competenze digitali dei propri dipendenti un requisito essenziale per vincere le nuove sfide che la Pubblica Amministrazione dovrà affrontare soprattutto nell'ottica degli importanti obiettivi previsti dal Piano Nazionale di Resilienza e Resistenza, ha prontamente sfruttato l'opportunità offerta dal Ministero della Pubblica Amministrazione con il **programma di assessment e formazione digitale** rivolto ai dipendenti pubblici, nell'ambito del Piano strategico per la valorizzazione e lo sviluppo del capitale umano "Ri-formare la PA. Persone qualificate per qualificare il Paese"

A tal fine tutti i dipendenti dell'ente sono stati abilitati alla formazione sulla **piattaforma Syllabus** assegnando lo stesso come obiettivo a ciascun Settore nell'ambito del Piano della Performance approvato con delibera di Giunta Comunale n 140 del 12.07.2022.

Quest'anno, facendo seguito alla direttiva del Ministero della Pubblica Amministrazione avente ad oggetto “**Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ri-presa e Resilienza Istruzioni operative**” che ha ampliato le funzionalità messe a disposizione dalla piattaforma, ha proceduto ad avviare la formazione in relazione al 50% dei dipendenti.

Formazione a catalogo gestita da enti esterni

L'Amministrazione intende garantire un equo accesso alla formazione esterna, cosiddetta a catalogo, da parte del personale di tutte le strutture. La partecipazione ai corsi organizzati da enti esterni avviene sempre su autorizzazione dei Responsabili e dei Dirigenti del dipendente interessato, e successivo aggiornamento dell'ufficio preposto alla gestione della formazione. Il ricorso alla formazione esterna è pertanto valutato in base alle necessità e alle opportunità formative, anche in funzione degli abbonamenti sottoscritti con i diversi enti formatori.

A tale scopo i Dirigenti dovranno comunque prediligere corsi di formazione gratuiti provenienti da organismi di derivazione istituzionale (ad esempio IFEL, Formazione permanente dell'Albo dei Segretari accessibile anche ai funzionari degli Enti locali, del Ministero dell'Interno, SNA, ecc) oppure corsi gratuiti forniti da enti cui il Comune risulta associato (ASMEL, A.N.U.S.C.A., A.N.U.T.E.L.) oppure altre piattaforme on-line di enti pubblici e privati che offrono webinar gratuiti connessi alle esigenze formative del settore di appartenenza.

Sempre nell'ordine di idee di fornire al personale dipendente una formazione di qualità, possibilmente contenendone i costi, si è aderito anche alla proposta formativa in abbonamento della **Gierre Servizi Srl** per l'anno 2023 ai corsi di formazione, relativamente ai seguenti tipologie di attività:

- > Formazione di Base in materia giuridico/contabile
- > nella gestione del Personale;
- > nella gestione degli Appalti;

Ministero delle Infrastrutture e Trasporti in collaborazione con la Scuola Nazionale di Pubblica Amministrazione, IFEL e ITACA

Sempre in tema di appalti, in ragione dell'adozione del Nuovo Codice dei Contratti Pubblici di cui al D. Lgs n. 36 del 31.03.2023, si rende necessario disporre la formazione di tutto il personale dell'ente utilizzando lezioni FAD (asincrone) sul nuovo Codice Appalti D.Lgs. 36/2023 messe a disposizione gratuitamente dal Ministero delle Infrastrutture e Trasporti in collaborazione con la Scuola Nazionale di Pubblica Amministrazione, IFEL e ITACA

Il primo modulo, consistente in 10 video lezioni è già disponibile, mentre il secondo modulo sarà on line a partire dal 24 luglio 2023. Sarà cura di ogni dipendente registrarsi sul sito <https://www.pianoformazionerup.org/login/index.php> (unit 1 Fad A) accedere alle lezioni, scaricare le slide e effettuare il test finale. La formazione è da intendersi **obbligatoria** ed entro fine settembre ogni dipendente dovrà produrre l'attestato di partecipazione al proprio responsabile. I responsabili, invece, dovranno consegnarla al Segretario Comunale. L'attestato verrà inserito nel fascicolo personale e sarà valutato ai fini della performance e degli eventuali differenziali stipendiali (ex PEO).

FORMAZIONE OBBLIGATORIA

Nello specifico sarà realizzata tutta la formazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente, con particolare riferimento ai temi inerenti:

- ➤ Anticorruzione e trasparenza
- ➤ Codice di comportamento
- Sicurezza sul lavoro
- CAD – Codice dell'Amministrazione Digitale
- GDPR - Regolamento generale sulla protezione dei dati

La formazione per la prevenzione della corruzione e la trasparenza

Tale tipologia di formazione è predisposta dall'RPCT, impegnando la spesa nel capitolo dedicato. La gestione amministrativa è di competenza del Servizio Risorse Umane Trattamento Giuridico, Performance, Trasparenza e Controlli.

L'erogazione dei corsi verrà gestita dal RPC.

Codice di comportamento corsi obbligatori per i neoassunti

il D.L. 36/2022, come convertito in Legge 79/2022, ha modificato l'art. 54, comma 7, del D.Lgs. 165/2001, aggiungendo il seguente paragrafo:

«Le pubbliche amministrazioni prevedono lo svolgimento di un ciclo formativo obbligatorio, sia a seguito di assunzione, sia in ogni caso di passaggio a ruoli o a funzioni superiori, nonché di trasferimento del personale, le cui durata e intensità sono proporzionate al grado di responsabilità, nei limiti delle risorse finanziarie disponibili a legislazione vigente, sui temi dell'etica pubblica e sul comportamento etico»

Conseguentemente l'Amministrazione comunale si impegna per l'anno 2023 ad erogare, per il tramite di ente formatore esterno, la formazione obbligatoria destinata, a tutti i dipendenti interessati da assunzioni, passaggi a ruoli o funzioni superiori e trasferimenti, per i quali la norma sopracitata ha introdotto uno specifico obbligo. L'Amministrazione si riserva di erogare tale tipo di formazione a tutti i dipendenti dell'ente, al fine di adempiere all'obbligo formativo, già da tempo in vigore, in materia di Codici di comportamento.

Area sicurezza e salute nei luoghi di lavoro- D. Lgs. 81/2008

La formazione in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro riveste carattere di obbligatorietà ai sensi del D. Lgs. 81/2008, che, nell'art. 37, prevede l'obbligo per il datore di lavoro di fornire a tutti i lavoratori (siano essi dipendenti, atipici o a tempo determinato) un'adeguata formazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. L'Accordo Stato Regioni del 21/12/11 impone al datore di lavoro l'obbligo di effettuare un aggiornamento della formazione in materia di salute e sicurezza a tutti i lavoratori di almeno 6 ore ogni 5 anni. Aggiornamento formativo in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro (D.Lgs. 81/08 s.m.i. come modificato dalla L. 215/21)

a) Periodo di svolgimento: in orario di lavoro nel corso triennio, alla scadenza dell'aggiornamento precedente

b) Docenti: esterni

c) Durata del corso: come definito nell'Accordo Stato-Regioni per ciascuna figura:

- Dirigenti: aggiornamento di n. 6 ore

- Preposti: aggiornamento di n. 6 ore

- Personale: aggiornamento di n. 6 ore

- Squadre Pronto Soccorso: aggiornamento di n. 4 ore

- Squadre Prevenzione Incendio: aggiornamento di n. 4 ore

- Rappresentanti dei Lavoratori: aggiornamento di n. 4 ore

d) Personale coinvolto alla scadenza dell'aggiornamento

e) Verifica intervento formativo: attestato di partecipazione

La formazione generale e specifica viene erogata dalla società affidataria del Servizio di prevenzione e protezione nei luoghi di lavoro e la gestione amministrativa è di competenza del Servizio Risorse Umane

Trattamento Giuridico, Performance, Trasparenza e Controlli.

Area digitalizzazione CAD - Codice dell'Amministrazione Digitale (Art. 13 del d.lgs. 82/2005)

Syllabus: competenze digitali per una PA al passo con i tempi

Nell'ambito del già ricordato Piano "Ri-formare la PA. Persone qualificate per qualificare il Paese", la nostra amministrazione dovrà aderire al **programma Syllabus** della Funzione Pubblica, al fine di fornire ai dipendenti, attraverso la piattaforma dedicata, una formazione personalizzata, in modalità e-learning, sulle competenze digitali. La partecipazione all'iniziativa non ha costi e consente all'ente di valutare e misurare il livello di padronanza dei propri dipendenti rispetto alle 5 aree di competenze digitali e di monitorare il grado di partecipazione dei dipendenti.

Con una nota del 24 marzo il Ministero per la PA ha pubblicato la Direttiva relativa alla "Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza"; la Direttiva prevede che entro il 30 giugno 2023 le amministrazioni che non lo hanno ancora fatto aderiscano a Syllabus e che, entro sei mesi dall'iscrizione, forniscano attività di formazione digitale ad almeno il 30% del personale, poi al 55% entro il 2024 e ad almeno il 75% entro il 2025.

Il personale potrà altresì avvalersi dei seguenti strumenti formativi:

- Corsi erogati dalla Soc. Gierre Servizi Srl su: Personale, appalti e contratti, tributi, finanza e contabilità, formazione generale;
- Corso Corsi messi a disposizione dal Mepa.

GDPR - Regolamento generale sulla protezione dei dati

Obiettivi formativi: aggiornamento normativo sulla tutela dei dati personali e approfondimenti sugli strumenti di gestione del sistema privacy

Potranno essere attivati, altresì, specifici incontri formativi volti ad approfondire i rapporti tra la protezione dei dati personali e la sicurezza informatica

I corsi su tale ambito saranno svolti dal DPO pro tempore, oltre che da altri enti pubblici o privati individuati dall'Amministrazione comunale.

Ulteriori iniziative formative

L'Amministrazione comunale valuterà la possibilità di partecipare ad iniziative formative svolte in collaborazione con altri enti (ad esempio Città Metropolitana di Roma Capitale), SNA, Ordini professionali, Formez PA, Università, Fondazioni, su tematiche di interesse per l'attività istituzionale dell'Ente

Percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato

PA 110 e Lode

Tra le misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale, laureato e non, si evidenziano, oltre alla possibilità della formazione, sia in house sia a catalogo offerta a tutti i dipendenti senza distinzione di qualifica, area di appartenenza e titolo di studio, e le possibilità offerte dal Ministero della Funzione Pubblica, quali "PA 110 e Lode", che rappresenta una bella opportunità per i dipendenti pubblici (www.funzionepubblica.gov.it/formazione/pa-110-e-lode). Il progetto consente di iscriversi a condizioni agevolate a corsi di laurea, master e corsi di specializzazione di interesse per le attività delle amministrazioni pubbliche. Questo perché se è importante assumere personale sempre più qualificato, occorre anche investire sulla formazione universitaria e post-universitaria, anche di chi già lavora nella PA.

Permessi retribuiti per motivi di studio

In linea di tendenza, l'Amministrazione intende favorire la partecipazione del proprio personale a corsi di laurea, master e corsi di specializzazione, diplomi, ecc anche svolti in modalità telematica. Per favorire percorsi di studio e specializzazione del personale, e consentire di conciliare i tempi di vita, Il Comune offre la possibilità di accedere, in base all'art. 46 del nuovo CCNL, alle **150 ore di permessi per motivi di studio**.

Risorse Finanziarie, Ruolo della Dirigenza e Ciclo della performance

Dal 2020 non sono più applicabili le norme di contenimento e riduzione della spesa per formazione di cui all'art. 6, comma 13, del D.L. 78/2010 convertito dalla legge 122/2010.

L'articolo 57, comma 2, del DL 124/2019 ha infatti abrogato l'art.6, comma 13 del DL 78/2010 che disponeva la riduzione del 50% per le spese di formazione rispetto a quelle del 2009.

Non essendo, quindi, previsto alcun limite la previsione per le spese di formazione è libera e affidata alle valutazioni dell'amministrazione circa i fabbisogni e le necessità dell'ente.

Sarà cura dell'ente predisporre budget relativi alla formazione da distribuire tra i Settori dell'ente.

MONITORAGGIO E VERIFICA DELL'EFFICACIA DELLA FORMAZIONE

Sarà cura di ogni responsabile di settore produrre al Segretario Comunale una relazione semestrale circa i corsi formativi seguiti dal personale assegnato al proprio settore e da se mesesimo

Al termine di ciascun anno sarà importante monitorare l'attività formativa svolta per avere un riscontro oggettivo ed eventualmente apportare i necessari correttivi per i successivi anni. Tale attività potrà essere svolta attraverso la somministrazione, al personale coinvolto, di appositi questionari o mediante audizione degli stessi.

Al fine di verificare l'efficacia della formazione potranno essere svolti test/questionari rispetto al raggiungimento degli obiettivi formativi.

il gradimento da parte dei destinatari costituisce un presupposto per l'apprendimento, che a sua volta può generare un impatto sul contesto lavorativo. È importante, infatti, conoscere il punto di vista degli utenti per valutare l'efficienza dell'intervento, la qualità dell'offerta formativa e l'efficacia del percorso di insegnamento-apprendimento.

FEEDBACK

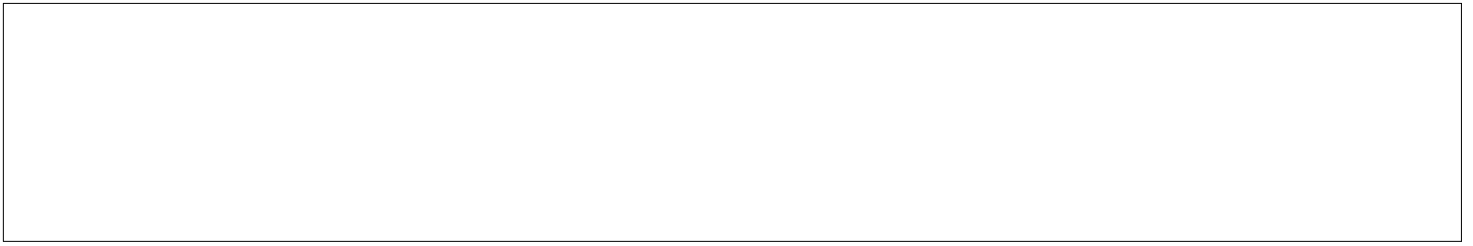
Perché l'azione formativa sia efficace deve essere dato spazio anche alla fase di verifica dei risultati conseguiti in esito alla partecipazione agli eventi formativi.

Pertanto, al termine di ciascun corso, al partecipante potrà essere chiesto di compilare un questionario, contenente indicazioni e informazioni quali, in via esemplificativa:

- gli aspetti dell'attività di ufficio rispetto ai quali potrà trovare applicazione quanto appreso attraverso il corso;
- il grado di utilità riscontrato;
- il giudizio sull'organizzazione del corso e sul formatore.

In ogni caso è utile, comunque, intervistare i Responsabili dei Servizi sull'impatto di una certa azione formativa, non soltanto per valutare i cambiamenti sul contesto lavorativo, ma soprattutto per contribuire ad una più diffusa attenzione al processo formativo e alle conseguenze delle azioni di ciascuno.

In merito agli aspetti comportamentali, alle relazioni e alla motivazione successivi all'intervento formativo, sarà opportuno rilevare se sono migliorate le relazioni tra i dipendenti e se esiste una maggiore collaborazione fra gli stessi, se è presente una maggiore motivazione sul lavoro e, se si sono modificate le condotte di lavoro, in che modo.



Codice di comportamento

Tra le misure di prevenzione della corruzione i codici di comportamento rivestono nella strategia delineata dalla l. 190/2012 un ruolo importante, costituendo lo strumento che, più di altri, si presta a regolare le condotte dei funzionari e orientarle alla migliore cura dell'interesse pubblico, in connessione con i PTPCT.

A tal fine, l'art. 1, co. 44 della legge. 190/2012, riformulando l'art. 54 del d.lgs. n. 165 del 2001 rubricato "Codice di comportamento", ha attuato una profonda revisione della preesistente disciplina dei codici di condotta. Tale disposizione prevede che:

⌚ con un codice di comportamento nazionale dei dipendenti pubblici, definito dal Governo e approvato con decreto del Presidente della Repubblica, previa deliberazione del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione, si assicurino «la qualità dei servizi, la prevenzione dei fenomeni di corruzione, il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico»;

- ciascuna pubblica amministrazione definisca, con procedura aperta alla partecipazione e previo parere obbligatorio del proprio OIV, un proprio codice di comportamento che integri e specifichi il codice di comportamento nazionale;
- la violazione dei doveri compresi nei codici di comportamento, ivi inclusi quelli relativi all'attuazione del PTPCT, abbia diretta rilevanza disciplinare;
- ANAC definisca criteri, linee guida e modelli uniformi di codici per singoli settori o tipologie di amministrazione;

L'ente ha approvato il Codice di Comportamento aziendale con delibera di Giunta Comunale n. 228 del 05.12.2013. A seguito dell'avvenuta approvazione da parte dell'ANAC delle "Linee guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche" approvate con delibera n. 177 del 19 febbraio 2020, si è proceduto all'aggiornamento del Codice di Comportamento aziendale con delibera di Giunta Comunale n. 253 del 28.12.2022.

Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti.

Recentissimamente è stato emanato il D.Lgs. n. 34 del 10 marzo 2023 (*"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. Pubblicato nella Gazz. Uff. 15 marzo 2023, n. 639"*), che ha dato attuazione alla Direttiva (UE) 2019/1937 (*"DIRETTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione"*).

Come è noto, il termine whistleblower (o segnalatore di illecito) indica il dipendente che segnala un eventuale illecito commesso all'interno del luogo di lavoro.

Il nostro ordinamento mira a far in modo che tutti i dipendenti del Comune e tutti coloro che ne sono, direttamente o indirettamente, operatori possano segnalare liberamente eventuali comportamenti che potrebbero configurarsi come illeciti; ma perché ciò possa avvenire, è necessario che il segnalatore non si senta minacciato da eventuali ritorsioni (per esempio: minacce, violenze, mobbing, valutazioni negative, affidamento di incarichi impropri, etc.).

È proprio perciò che il legislatore ha approntato una serie di tutele a protezione della persona e della personalità del segnalatore. Esso è intervenuto per la prima volta con la legge 190/2012, la

c.d. "Legge anticorruzione" e poi con vari interventi modificativi, l'ultimo dei quali è rappresentato proprio dal Decreto Legislativo n. 24 del 2023.

Scopo ultimo della legge sul c.d. segnalatore di illecito è quello di salvaguardare la Pubblica Amministrazione

da atti criminosi, illegali e dannosi per il buon andamento e l'imparzialità della sua attività nonché per il

- benessere della Nazione e della popolazione tutta.

Il legislatore, infatti, si è reso conto che nessuno meglio di chi opera quotidianamente all'interno della P.A. è in grado di accorgersi e di segnalare eventuali comportamenti delittuosi o semplicemente contrari ai doveri professionali.

Non bisogna pensare che il segnalatore sia uno "spione" o un delatore; egli è, invece, un importantissimo collaboratore della Nazione al fine di renderla migliore, per quanto possibile.

Come sapete, il nostro Comune ha già da tempo istituito un canale di informazione interna che garantisce al segnalatore la riservatezza e, quindi, lo protegge da eventuali ritorsioni da parte del segnalato. Mi riferisco all'indirizzo e-mail ..., al quale tutti i dipendenti possono scrivere, con la certezza che l'unico soggetto che ne verrà a conoscenza è il Responsabile Anticorruzione.

D'altra parte, già prima del Decreto 24/23, il segnalatore poteva rivolgersi anche direttamente all'ANAC.

Approvato, dunque, il nuovo D.Lgs. n. 24 del 10.03.2023, appare doveroso sintetizzare ed evidenziare per voi i punti fondamentali della nuova normativa, con delle nozioni basilari, ma precisando che potrete rivolgervi al Responsabile Anticorruzione (Segretario Generale) del nostro Comune per qualunque richiesta di chiarimenti aggiuntivi.

In sostanza i punti fondamentali della normativa sul segnalatore di illeciti sono i seguenti:

a.1. **QUAL È LA FINALITÀ DELLA NORMATIVA SUL SEGNALATORE DI ILLECITO, D.LGS. 24 DI MARZO 2023?**

La finalità è la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico (art. 1). In realtà il decreto si applica anche agli enti privati e per i contesti lavorativi privati; ma, essendo noi in una amministrazione pubblica, ci soffermeremo solo su aspetti concernenti il settore pubblico.

a.2. **CHI È IL SEGNALATORE DI ILLECITI (O WHISTLEBLOWER)?**

Il Decreto lo definisce «persona segnalante»: egli è la persona fisica che effettua una segnalazione, alle autorità competenti a riceverla, di informazioni sulle violazioni, acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo (art. 2, lett. g); oltre che la segnalazione in senso stretto, il segnalante può anche divulgare pubblicamente tali informazioni, ma a precise condizioni particolari indicate dall'art. 15 del Decreto.

a.3. CHI PUÒ FARE LA SEGNALAZIONE?

La segnalazione può essere effettuata, per quanto riguarda il nostro Ente, da (art. 3):

- 3.a. Un dipendente del Comune;
- 3.b. Un dipendente di un ente di diritto privato sottoposto a controllo pubblico del Comune ai sensi del Codice Civile;
- 3.c. Un dipendente delle società in house, degli organismi di diritto pubblico o dei concessionari di pubblico servizio;
- 3.d. Lavoratori e collaboratori di imprese che forniscono beni e servizi al Comune, o che realizzano opere per incarico da parte di questo;
- 3.e. Lavoratori autonomi o collaboratori, liberi professionisti e consulenti che svolgono la propria attività presso il Comune;
- 3.f. Volontari e tirocinanti;
- 3.g. Persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza;
- 3.h. Partecipanti alle procedure concorsuali e/o di selezione;
- 3.i. Dipendenti in prova;
- 3.j. Pensionati ed altri soggetti il cui rapporto di lavoro col Comune sia cessato per qualunque motivo (dimissioni, licenziamento, distacco, comando, aspettativa, etc.)

5. COSA SI SEGNALE?

Ai sensi degli articoli 1, co. 1, e 17 del Decreto 24/23, il dipendente può fare due tipi di segnalazione:

- 3.k. La segnalazione di condotte illecite;
- 3.l. La segnalazione di misure ritorsive adottate nei suoi confronti.

6. MA COS'È UNA CONDOTTA ILLECITA?

L'art. 1, co. 1, del decreto dice espressamente che la segnalazione deve riferirsi a *“violazioni di disposizioni normative nazionali o dell’Unione europea che ledono l’interesse pubblico o l’integrità dell’amministrazione pubblica o dell’ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.”*

Il concetto di *“condotta illecita”*, quindi, è più esteso del termine *“reato”* e comprende qualunque tipo di illecito, sia penale che civile, amministrativo, contabile o disciplinare. Ma non solo; esso comprende anche la violazione di regole comportamentali dettate dal Codice di Comportamento Nazionale o dal Codice di Comportamento del Comune. A solo titolo esemplificativo, possono essere oggetto di comunicazione: a) il

non astenersi in caso di conflitto di interessi; b) usare a fini privati le informazioni di cui si dispone per ragioni di ufficio; c) adottare comportamenti che comportano disparità di trattamento tra cittadini o tra dipendenti; d) accettare regali di valore spropositato o, comunque, superiore a quello stabilito dal codice di comportamento dell'ente; e) non aver comunicato eventuali o potenziali conflitti di interesse; f) altri comportamenti che denotano una certa pericolosità organizzativa e che potrebbero essere indizi di una sottostante condotta illecita in senso stretto.

La conoscenza del fatto segnalato deve essere avvenuta *"in ragione del rapporto di lavoro"*, e cioè nell'espletamento della sua attività lavorativa; sono esclusi, tuttavia, i semplici sospetti senza fondamento effettivo o le c.d. *"voci di corridoio"* o — ancor peggio — le insoddisfazioni e recriminazioni personali verso un proprio collega o un superiore gerarchico.

Le segnalazioni anonime non rientrano nell'ambito di applicazione della normativa sul whistleblowing perché il fondamento di essa è proprio la tutela del segnalatore di illecito e, in mancanza di individuazione del segnalatore, non vi sarebbe alcun soggetto che si possa tutelare.

La segnalazione della condotta illecita deve essere effettuata al fine di tutelare *"l'integrità della pubblica amministrazione"*. Quindi sono escluse tutte le segnalazioni effettuate per interesse personale, per animosità, per vendetta, per invidia, etc.

7. MA COS'È UN ATTO DI RITORSIONE?

L'art. 17 del decreto 24/2023 dice che le persone segnalanti *"non possono subire alcuna ritorsione"*. A sua volta, l'art. 2, co.1, lett. m), definisce la ritorsione come il comportamento (attivo od omissivo, anche se solo tentato o minacciato) che viene posto in essere dal soggetto segnalato proprio come conseguenza (a causa) della segnalazione, come se volesse significare una sorta di punizione o vendetta, oppure per ottenere un effetto deterrente per il futuro e per altri dipendenti; tale comportamento comporta, per il segnalante, un danno ingiusto.

Il comma 4 dell'art. 17 riporta, a mo' di esempio, alcuni comportamenti che possono configurarsi come *"atti ritorsivi"*; se ne riportano alcuni: licenziamento, sospensione, cambiamento del luogo di lavoro o delle funzioni, note di merito negative ingiustificate, misure disciplinari adottate, discriminazione, etc.

8. A CHI SI INVIA LA SEGNALAZIONE?

Gli articoli 4 e seguenti del decreto 24/23 prevedono due modalità di segnalazione:

Segnalazione interna

Viene inviata al Responsabile Anticorruzione, secondo le seguenti modalità, che garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione:

- In via telematica, tramite utilizzo della piattaforma disponibile al seguente link :
<https://comunecampagnano.whistleblowing.it/>
- In modalità cartacea in forma scritta, indirizzata in via riservata al Responsabile Anticorruzione e che verrà protocollata con la modalità "riservato"; tuttavia si consiglia la modalità telematica (e-mail all'indirizzo dedicato), in quanto garantisce in maniera più forte la riservatezza;
- In forma orale, chiedendo un incontro diretto al Responsabile Anticorruzione.

Il Responsabile Anticorruzione fornisce riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla data del ricevimento;

Segnalazione esterna

Viene inviata all'ANAC (art. 7 del decreto) secondo le seguenti modalità, che garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione:

- in forma scritta tramite la piattaforma informatica;
- in forma orale attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale;
- ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto con ANAC fissato entro un termine ragionevole.

Ricevuta la segnalazione, l'ANAC dà riscontro al segnalante entro tre mesi (o entro 6 mesi, se ricorrono giustificate e motivate ragioni) dalla data del ricevimento della segnalazione esterna; e poi, effettuata l'istruttoria, comunica al segnalante l'esito finale (archiviazione o trasmissione alle autorità competenti o in una raccomandazione o in una sanzione amministrativa).

9. QUALI TUTELE RICEVE IL SEGNALANTE?

Come detto sopra, affinché il sistema del segnalatore di illecito possa funzionare, è necessario che lo stesso segnalante sia protetto da una serie di misure che lo sottraggano da eventuali e sempre possibili ritorsioni da parte del soggetto segnalato o di altri soggetti a lui direttamente o indirettamente collegati. Tali tutele consistono, sostanzialmente, nelle seguenti:

- Tutela della riservatezza del segnalante (art. 12):

o la segnalazione non può essere oggetto di diritto di accesso da parte di chiunque;

- - o L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante,
 - o Le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse;

o la riservatezza del segnalante viene tutelata anche nel corso di un procedimento penale o innanzi alla Corte dei conti o in un procedimento disciplinare.

- Tutela da misure ritorsive determinate dalla segnalazione (artt. 17 e 19);

- o Gli atti ritorsivi sono nulli;

- o Le persone che siano state licenziate a causa della segnalazione o della denuncia hanno diritto a essere reintegrate nel posto di lavoro, ai sensi della Legge 300/1970 (Statuto dei Lavoratori);

o Inoltre, se il licenziamento è stato determinato dalla segnalazione, esso è nullo (art. 24, che modifica l'art. 4 della L. 604/1966 ("*Norme sui licenziamenti individuali*"));

o Se vi è stato un atto di ritorsione, si presume che lo stesso sia stato posto in essere a causa della segnalazione. Ciò vuol dire che si ha una inversione dell'onere di provare; in sostanza, non è il dipendente che deve provare che l'atto di ritorsione è stato posto come conseguenza della segnalazione, ma deve essere il segnalato a provare che l'atto è stato determinato da motivazioni diverse;

- o Esonero da responsabilità qualora il segnalante sveli informazioni coperte da segreto d'ufficio o aziendale (art. 20); se con la segnalazione il dipendente rivela o diffonde un segreto d'ufficio non è punibile e non va incontro ad ogni ulteriore responsabilità, anche di natura civile o amministrativa.

- Le "*Misure di sostegno*" (art. 18): presso l'ANAC viene istituito l'elenco degli enti del Terzo settore che forniscono assistenza e sostegno alle persone segnalanti

- Se il dipendente è stato costretto o indotto ad effettuare rinunce e/o transazioni determinate dalla segnalazione, esse sono considerate invalide (art. 22)

La presente è una informazione di carattere generale sugli aspetti principali della normativa che tutela il segnalatore di illecito. Si allega alla presente schema di segnalazione al Responsabile Anticorruzione del Comune; tale schema non sarà vincolante, potendo il segnalante adottare ed usare altre modalità, purché contenenti gli elementi essenziali per poter proseguire ed ultimare la procedura.

Resta inteso, ovviamente, che per qualunque altra informazione o altro chiarimento chiunque potrà rivolgersi al sottoscritto Segretario Generale - Responsabile Anticorruzione.

Art. 53, comma 16 ter D.Lgs. 165/2001 (Divieto di pantouflage)

La gestione del Pantouflage è uno degli aspetti maggiormente attenzionati all'interno del PNA 2022, che sostituisce sul punto quanto previsto nei precedenti Piani nazionali. Ai fini di una maggiore comprensione dell'istituto e delle misure predisposte risulta utile una ricostruzione normativa dello stesso.

La parola di origine francese "*pantouflage*" viene utilizzata nel linguaggio corrente per indicare il passaggio di dipendenti pubblici al settore privato. Tale fenomeno, seppure fisiologico, potrebbe, in alcuni casi non adeguatamente disciplinati dal legislatore, rivelarsi rischioso per l'imparzialità delle pubbliche amministrazioni. Pertanto, prima a livello internazionale, e successivamente a livello nazionale, è stata dedicata particolare attenzione alla materia.

Il più significativo intervento internazionale in tema di *pantouflage* è contenuto nella Convenzione delle Nazioni Unite contro la corruzione (UNCAC)⁴², con la quale è stata raccomandata l'adozione di un'apposita disciplina in materia con la previsione di specifiche restrizioni e limiti.

Il legislatore nazionale⁴⁴ ha poi introdotto il comma 16-ter dell'art. 53 del d.lgs. n. 165/2001⁴⁵ che si applica ai casi di passaggio dal settore pubblico al privato a seguito della cessazione del servizio. La norma dispone nello specifico il divieto per i dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni, di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività dell'amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri.

In caso di violazione del divieto sono previste specifiche conseguenze sanzionatorie che hanno effetti sul contratto di lavoro e sull'attività dei soggetti privati. I contratti di lavoro conclusi e gli incarichi conferiti in violazione del divieto sono, infatti, nulli e i soggetti privati che hanno concluso contratti o conferito incarichi in violazione del

divieto non possono contrattare con la pubblica amministrazione per i successivi tre anni e hanno l'obbligo di restituire i compensi eventualmente percepiti e accertati, riferiti a detti contratti o incarichi.

▪ Giova considerare che tale norma, come ribadito anche dal Consiglio di Stato⁴⁶, disciplina una fattispecie qualificabile in termini di "incompatibilità successiva" alla cessazione dal servizio del dipendente pubblico. Si tratta di un'ipotesi che si configura quale integrazione dei casi di inconfiribilità e incompatibilità contemplate dal d.lgs. n. 39 del 2013 come si evince dalle disposizioni stesse in materia di *pantouflage* contenute all'art. 21 del citato decreto.

La *ratio* del divieto di *pantouflage* è volta a garantire l'imparzialità delle decisioni pubbliche e in particolare a scoraggiare comportamenti impropri e non imparziali, fonti di possibili fenomeni corruttivi, da parte del dipendente che, nell'esercizio di poteri autoritativi e negoziali, "*potrebbe preconstituirsì situazioni lavorative vantaggiose presso il soggetto privato con cui è entrato in contatto in relazione al rapporto di lavoro*".

In tal senso, il divieto è volto anche a "*ridurre il rischio che soggetti privati possano esercitare pressioni o condizionamenti sullo svolgimento dei compiti istituzionali, prospettando al dipendente di un'amministrazione l'opportunità di assunzione o incarichi una volta cessato dal servizio*".

L'istituto mira, pertanto, "*ad evitare che determinate posizioni lavorative, subordinate o autonome, possano essere anche solo astrattamente fonti di possibili fenomeni corruttivi [...], limitando per un tempo ragionevole, secondo la scelta insindacabile del legislatore, l'autonomia negoziale del lavoratore dopo la cessazione del rapporto di lavoro*".

Ambito di applicazione

a) A chi si applica il divieto di *pantouflage*

Nell'individuare l'ambito soggettivo di applicazione, la norma fa espressamente riferimento ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, co. 2 del d.lgs. n. 165/2001 cessati dal servizio. Ad essi è precluso, nei tre anni successivi alla conclusione del rapporto di lavoro, avere rapporti professionali con i soggetti privati nei cui confronti siano stati esercitati poteri autoritativi o negoziali nell'ultimo triennio.

La norma utilizza i termini "servizio" e "cessazione del pubblico impiego", quasi a riferirsi esclusivamente ai dipendenti a tempo indeterminato delle pubbliche amministrazioni.

Tuttavia, in coerenza con la finalità dell'istituto in argomento quale presidio anticorruzione, nella nozione di dipendenti della pubblica amministrazione sono da ricomprendersi anche i titolari di uno degli incarichi di cui all'art. 21 del d.lgs.

39/2013. Sono, infatti, assimilati ai dipendenti della PA anche i soggetti titolari di uno degli incarichi previsti dal d.lgs. n. 39/2013 espressamente indicati all'art. 1, ovvero gli incarichi amministrativi di vertice, gli incarichi dirigenziali interni e esterni, gli incarichi di amministratore di enti pubblici e di enti privati in controllo pubblico. b) Esercizio dei poteri autoritativi e negoziali

Presupposto perché vi sia *pantouflage* è l'esercizio di poteri autoritativi o negoziali da parte del dipendente pubblico, inteso nei sensi sopra delineati.

L'Autorità ha avuto già modo di chiarire che il potere autoritativo della pubblica amministrazione implica l'adozione di provvedimenti amministrativi atti ad incidere unilateralmente, modificandole, sulle situazioni giuridiche soggettive dei destinatari.

Si ritiene, pertanto, che con tale espressione il legislatore abbia voluto considerare tutte le situazioni in cui il dipendente ha avuto il potere di incidere in maniera determinante su un procedimento e quindi sul provvedimento finale.

Tra questi, naturalmente, può ricomprendersi anche l'adozione di provvedimenti che producono effetti favorevoli per il destinatario e quindi anche atti di autorizzazione, concessione, sovvenzione, sussidi, vantaggi economici di qualunque genere. Al fine di valutare l'applicazione del *pantouflage* agli atti di esercizio di poteri autoritativi o negoziali, occorrerà valutare nel caso concreto l'influenza esercitata sul provvedimento finale. Si rimette ad apposite Linee Guida - in fase di elaborazione - la determinazione dei criteri per l'individuazione, ai fini del divieto di *pantouflage*, degli atti e comportamenti adottati nell'ambito di procedimenti implicanti l'esercizio di poteri autoritativi o negoziali.

Rientrano nei “poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni”, sia provvedimenti afferenti specificamente alla conclusione di contratti per l’acquisizione di beni e servizi per la PA, sia

- provvedimenti adottati unilateralmente dalla pubblica amministrazione, quale manifestazione del potere autoritativo, che incidono, modificandole, sulle situazioni giuridiche soggettive dei destinatari.

c) Quali sono i soggetti privati destinatari dell’attività della pubblica amministrazione

Anche con riferimento ai **soggetti privati destinatari dell’attività della pubblica amministrazione**, si rinvia ad apposite Linee Guida - in fase di elaborazione - la determinazione dei criteri per l’individuazione, ai fini del divieto di *pantouflage*, dei soggetti nei cui confronti siano stati adottati degli atti e comportamenti implicanti l’esercizio di poteri autoritativi o negoziali.

Sono esclusi gli enti *in house* della pubblica amministrazione di provenienza dell’ex dipendente pubblico. In tal caso, l’attribuzione dell’incarico di destinazione nell’ambito di una società controllata avviene, infatti, nell’interesse della stessa amministrazione controllante e ciò determina l’assenza del dualismo di interessi pubblici/privati e del conseguente rischio di strumentalizzazione dei pubblici poteri rispetto a finalità privatistiche, che costituisce uno degli elementi essenziali della fattispecie del *pantouflage*.

Per questo si esclude la violazione del divieto di *pantouflage* anche nel caso in cui il soggetto giuridico destinatario dell’attività autoritativa o negoziale di un dipendente pubblico sia un ente pubblico.

Il divieto di *pantouflage* si applica anche alle **società con sede all’estero**, purché le stesse siano state destinatarie di poteri autoritativi e negoziali efficaci secondo le regole di diritto vigenti nel nostro ordinamento.

L’ANAC ha, infine, evidenziato l’insussistenza di *pantouflage* anche quando l’ente privato di destinazione sia stato costituito successivamente alla cessazione del rapporto di pubblico impiego del dipendente.

In tal caso, tuttavia, è opportuno distinguere tra:

- ✓ ente privato di nuova costituzione che non presenta profili di continuità con enti già esistenti;
- ✓ ente, invece, solo formalmente nuovo.

Nel primo caso, si ritiene non applicabile la norma sul *pantouflage* in quanto non sussistono elementi di connessione tra l’esercizio di poteri autoritativi e negoziali da parte dell’ex dipendente pubblico - elemento fondamentale per l’integrarsi della fattispecie in esame - e la società di nuova formazione

d) Cosa si intende per attività lavorativa o professionale in destinazione

L’applicazione della disciplina sul *pantouflage* comporta che il dipendente che ha cessato il proprio rapporto lavorativo “pubblicistico” svolga “attività lavorativa o professionale” presso un soggetto privato destinatario dell’attività della pubblica amministrazione.

La norma di cui all’art. 53, co. 16-ter, del d.lgs. n. 165/2001, come detto, si applica a tutte le pubbliche amministrazioni contemplate nel citato decreto legislativo e si configura quale misura di prevenzione della corruzione volta a garantire l’imparzialità dell’attività del dipendente pubblico e, in particolare, come misura per prevenire le ipotesi di “incompatibilità successiva”.

Tutte le amministrazioni pubbliche sono pertanto tenute a prevedere nei propri PTPCT o nella sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO adeguati strumenti e modalità per assicurare il rispetto di tale istituto anche attraverso un’attività di verifica.

Fermi restando, infatti, i riconosciuti poteri di ANAC di accertamento e sanzionatori in materia, le amministrazioni svolgono una verifica istruttoria sul rispetto della norma sul *pantouflage* da parte dei propri ex dipendenti. In particolare, all’interno dell’amministrazione, si ritiene che tali verifiche possano essere svolte dal RPCT, con il necessario supporto degli uffici competenti all’interno dell’amministrazione. Vengono pertanto previste le seguenti misure specifiche:

inserimento di apposite clausole negli atti di assunzione del personale, sia di livello dirigenziale che non dirigenziale, che prevedono specificamente il divieto di *pantouflage*;

- ✓ comunicazione da notificare a ciascun dipendente cessato in ordine alla sussistenza di tale divieto; entro 6 mesi dall’approvazione del presente PTPTC dovrà essere notificata tale comunicazione anche ai dipendenti che siano cessati negli ultimi tre anni;

- ✓ previsione della misura di comunicazione obbligatoria, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto, dell’eventuale instaurazione di un nuovo rapporto di lavoro.

✓ in caso di **oggetti esterni con i quali l'amministrazione stabilisce un rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato o uno degli incarichi di cui all'art. 21 del d.lgs. 39/2013** previsione di una dichiarazione da rendere *una tantum* o all'inizio dell'incarico, con cui l'interessato si impegna al rispetto del divieto di *pantouflage*; ✓ previsione nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti di contratti pubblici dell'obbligo per l'operatore economico concorrente di dichiarare di non avere stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi ad ex dipendenti pubblici in violazione del predetto divieto, **per quanto di conoscenza;**

Autorizzazione allo svolgimento di incarichi extraistituzionali

In ottemperanza a quanto previsto dalle misure generali contenute nel PTPCT 2021-2023, con delibera adottata dal Commissario Straordinario con i poteri della Giunta Comunale n. 40 del 30.09.2021 è stato adottato il Regolamento Comunale per la disciplina delle incompatibilità, cumulo di impieghi e la definizione dei criteri per il conferimento e l'autorizzazione di incarichi extra istituzionali al personale dipendente e della sua adozione è stato reso edotto il personale dipendente con apposite nota inoltrata tramite protocollo.

Divieto di ricorso all'arbitrato

Sistematicamente, in tutti i contratti stipulati e da stipulare dall'Ente è escluso il ricorso all'arbitrato (esclusione della *clausola compromissoria* ai sensi dell'art. 209, comma 2, del Codice dei contratti pubblici - d.lgs. 50/2016 e smi).

Misure antifrode

Nelle more della predisposizione di apposita circolare disciplinante i controlli da effettuare ai fini del Decreto Legislativo 22 giugno 2007, n. 109, recante "Misure per prevenire, contrastare e reprimere il finanziamento del terrorismo internazionale e l'attività dei paesi che minacciano la pace e la sicurezza internazionale, in attuazione della direttiva 2005/60/CE", si stabilisce l'obbligo da parte di ciascun operatore economico in fase di partecipazione alle procedure di gara di dichiarare chi sia il titolare effettivo dell'impresa.

6.4 Misure specifiche di prevenzione e controllo.

Tenuto conto degli esiti dei monitoraggi effettuati rispetto al PTPC 2021_2023 ed in accoglimento dei suggerimenti forniti dall'ANAC all'interno Orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza 2022, approvato dal Consiglio dell'Autorità in data 2 febbraio 2022 si è provveduto ad una revisione delle misure specifiche di cui all'allegato C al PTPC 2021_2023 al fine di tenere conto dell'effettiva utilità delle stesse ma anche della loro sostenibilità sul piano degli adempimenti amministrativi. **(allegato C)**.

6.4.1. I controlli interni

A supporto del perseguimento degli obiettivi del presente Piano, è da considerare il sistema dei controlli interni che l'ente ha dovuto approntare in attuazione del D.L. 10.10.2012 n. 174 "Disposizioni urgenti in materia di finanza e funzionamento degli enti territoriali, nonché ulteriori disposizioni in favore delle zone terremotate nel maggio 2012", poi convertito in L. n. 213/12; tale normativa, modificando l'art. 147 TUEL, ha provveduto a rafforzare e riordinare il sistema dei controlli interni negli enti locali che, in sostanza, vengono ripartiti in cinque macroaree: controllo di regolarità amministrativa e contabile, controllo strategico, controllo sulle società non quotate partecipate, controllo sugli equilibri finanziari e controllo di gestione.

La predetta normativa, in particolare, ha stabilito che i controlli interni debbano essere organizzati, da ciascun

ente, in osservanza al principio di separazione tra funzione di indirizzo e compiti di gestione.

Per dare attuazione a tale disposizione, con delibera del Consiglio Comunale n. 9 del 28/02/2013, è stato approvato il Regolamento sul sistema dei controlli interni.

Tale sistema, con particolare riferimento al controllo successivo di regolarità amministrativa, è stato avviato a partire dal 2013 e successivamente disciplinato con successivi atti.

Invero, il controllo successivo di regolarità amministrativa costituisce una valida misura anticorruptiva, poiché si sostanzia in un controllo “dinamico” svolto dal Segretario generale sui documenti adottati dall’ente (determinazioni di impegno di spesa, contratti ed altri atti amministrativi), garantendo in tal modo la conformità dell’azione amministrativa allo statuto, alle leggi ed ai regolamenti.

Il Regolamento prevede un sistema di controllo e di reportistica che potrà mitigare i rischi di corruzione. Considerato che un corretto controllo sulla redazione degli atti è una valida misura per contrastare la *maladministration* e per favorire la trasparenza dell’attività dell’amministrazione, il Regolamento in questione prevede che il campione di documenti da sottoporre a controllo successivo viene effettuato con motivate tecniche di campionamento, preferibilmente di natura informatica e può essere estratto secondo una selezione casuale, entro i primi 15 giorni del mese successivo ad ogni semestre ed è pari, di norma, ad almeno il 3% del complesso dei documenti adottati da ciascuno dei responsabili preposti alla gestione. L’esame può essere esteso, su iniziativa di chi effettua il controllo, anche agli atti dell’intero procedimento o di procedimenti della stessa tipologia. Gli uffici, oltre al documento oggetto del controllo, dovranno mettere a disposizione dell’organo di controllo la documentazione che sarà loro richiesta.

Al termine del controllo di ciascun atto e/o procedimento viene redatta una scheda in conformità ad alcuni standard predefiniti.

Le schede elaborate sui controlli a campione, in particolare, sono oggetto di una relazione semestrale e di una annuale del Segretario generale da cui risulti:

1. Il numero degli atti e/o procedimenti esaminati;
2. I rilievi sollevati e il loro esito;
3. Le osservazioni dell’organo di controllo su aspetti dell’atto o del procedimento oggetto di verifica, non espressamente previste ma che l’organo di controllo ritenga opportuno portare all’attenzione dei Responsabili;
4. I provvedimenti di segnalazione a seguito di irregolarità accertate;
5. I casi di richiesta di valutazione dell’istituto dell’autotutela nei procedimenti a seguito di irregolarità accertate;
6. I casi di controllo effettuati per conto di cittadini, utenti, altre amministrazioni per i quali siano state riscontrate irregolarità ovvero per esercizio del potere sostitutivo ai sensi del D.L. 9 febbraio 2012, n. 5, convertito con legge di conversione 4 aprile 2012, n. 35;
7. Le analisi riepilogative e le indicazioni da fornire alle strutture organizzative.

La relazione si conclude con un giudizio sugli atti amministrativi dell’ente. Le risultanze del controllo sono trasmesse periodicamente, a cura del Segretario generale, ai Responsabili dei settori interessati, unitamente alle direttive cui conformarsi in caso di riscontrate irregolarità, nonché al Revisore dei conti e agli Organi di valutazione

SEZIONE TRASPARENZA

7. LA TRASPARENZA

Lo strumento principale per contrastare il fenomeno della corruzione è la trasparenza dell'attività amministrativa, elevata dal comma 15 dell'art. 1 della L. n. 190/2012 a li vello essenziale delle prestazioni concernenti i diritti sociali e civili ai sensi dell'art. 117, secondo comma, lettera m) della Costituzione".

I commi 35 e 36 dell'art. 1 della L. n. 190/2012, hanno delegato il governo ad emana re un "decreto legislativo per il riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni' mediante la modifica o l'integrazione delle disposizioni vigenti, ovvero mediante la previsione di nuove forme di pubblicità".

Il Governo ha adempiuto attraverso due decreti legislativi: - D.Lgs. n. 33/2013 e D.Lgs. n. 97/2016

La trasparenza rappresenta la condizione di garanzia delle libertà individuali e collettive, nonché dei diritti civili, politici e sociali. Integra il diritto ad una buona amministrazione e concorre alla realizzazione di una amministrazione aperta, al servizio del cittadino.

L'amministrazione, in linea con le indicazioni generali dell'ANAC, ritiene la trasparenza e l'accesso civico le misure principali per contrastare i fenomeni corruttivi.

In questa fase storica in cui il legislatore ha introdotto regimi derogatori nelle procedure di affidamento degli appalti in considerazione dell'emergenza sanitaria, prima, e per favorire la realizzazione degli investimenti PNRR,poi, va senza dubbio valorizzato il ruolo della trasparenza come misura cardine per assicurare un importante presidio in funzione di anticorruzione, oltre che di controllo sociale sull'operato e sui risultati ottenuti dale stazioni appaltanti, sia sull'aggiudicazione che sull'esecuzione delle opere, servizi e forniture.

7.1 Attuazione

L'Allegato numero 1, della deliberazione ANAC 28 dicembre 2016 numero 1310, integrando i contenuti della scheda allegata al decreto legislativo 33/2013, ha rinnovato la disciplina la struttura delle informazioni da pubblicarsi sui siti istituzionali delle pubbliche amministrazioni adeguandola alle novità introdotte dal decreto legislativo 97/2016.

Come noto, il legislatore ha organizzato in sotto-sezioni di primo e di secondo livello le informazioni, i documenti ed i dati da pubblicare obbligatoriamente nella sezione «Amministrazione trasparente» del sito web.

Oggi le sotto-sezioni devono essere denominate esattamente come indicato dalla deliberazione ANAC 1310/2016. Le tabelle riportate nelle pagine che seguono, ripropongono fedelmente i contenuti, assai puntuali e dettagliati, quindi più che esaustivi, dell'Allegato numero 1 della de liberazione ANAC 28 dicembre 2016 numero 1310. Rispetto alla deliberazione 1310/2016, le tabelle di questo piano sono composte da sette colonne, anziché sei. Infatti, è stata aggiunta la "colonna G" (a destra) per poter indicare, in modo chiaro, l'ufficio responsabile delle pubblicazioni previste nelle altre colonne.

Le tabelle sono composte da sette colonne, che recano i dati seguenti:

Colonna A: denominazione delle sotto-sezioni di primo livello;

Colonna B: denominazione delle sotto-sezioni di secondo livello;

Colonna C: disposizioni normative, aggiornate al d.lgs. 97/2016, che impongono la pubblicazione;

Colonna D: denominazione del singolo obbligo di pubblicazione;

Colonna E: contenuti dell' obbligo (documenti, dati e informazioni da pubblicare in ciascuna sotto-sezione secondo le linee guida di ANAC);

Colonna F: periodicità di aggiornamento delle pubblicazioni;

Colonna G: ufficio responsabile della pubblicazione dei dati, delle informazioni e dei documenti previsti nella colonna E secondo la periodicità prevista in colonna F.

▪ La normativa impone scadenze temporali diverse per l'aggiornamento delle diverse tipologie di informazioni e documenti.

L'aggiornamento delle pagine web di "Amministrazione trasparente" può avvenire "tempestivamente", oppure su base annuale, trimestrale o semestrale. L'aggiornamento di numerosi dati deve essere "tempestivo". Il legislatore non ha però specificato il concetto di tempestività, concetto relativo che può dar luogo a comportamenti anche molto difforni. In ottemperanza alle indicazioni contenute nel PNA 2022, al fine di "rendere oggettivo" il concetto di tempestività, tutelando operatori, cittadini e amministrazione, tenuto conto delle oggettive condizioni operative del Comune si definisce quanto segue:

è tempestiva la pubblicazione di dati, informazioni e documenti quando effettuata entro n. 30 giorni dalla disponibilità definitiva dei dati, informazioni e documenti.

In allegato si produce la tabella con le indicazioni degli obblighi e dei responsabili (allegato D)

Ssi raccomanda di inserire nelle sezioni per i quali non esistono dati da pubblicare in quanto non rilevanti di pubblicare apposita attestazione in tal senso del responsabile del Settore Competente.

7.2 Accesso civico e trasparenza

Il D.lgs. 33/2013 (comma 1 dell'art. 5) prevede: "L'obbligo previsto dalla normativa vigente in capo alle pubbliche amministrazioni di pubblicare documenti, informazioni o dati comporta il diritto di chiunque di richiedere i medesimi, nei casi in cui sia stata omessa la loro pubblicazione". Mentre il comma 2, dello stesso art. 5: "Allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche e di promuovere la partecipazione al dibattito pubblico, chiunque ha diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione" obbligatoria ai sensi del decreto 33/2013.

La norma attribuisce ad ogni cittadino il libero accesso ai dati elencati dal d.lgs. 33/2013, oggetto di pubblicazione obbligatoria, ed estende l'accesso civico ad ogni altro dato e documento rispetto a quelli da pubblicare in "Amministrazione trasparente".

L'accesso civico "generalizzato" investe ogni documento, ogni dato ed ogni informazione delle pubbliche amministrazioni. L'accesso civico incontra quale unico limite "la tutela di interessi giuridicamente rilevanti" secondo la disciplina del nuovo art. 5-bis.

Lo scopo dell'accesso generalizzato è quello "di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche e di promuovere la partecipazione al dibattito pubblico". L'esercizio dell'accesso civico, semplice o generalizzato, "non è sottoposto ad alcuna limitazione quanto alla legittimazione soggettiva del richiedente". Chiunque può esercitarlo, "anche indipendentemente dall'essere cittadino italiano o residente nel territorio dello Stato" come precisato dall'ANAC nell'allegato della deliberazione 1309/2016.

Nei paragrafi 2.2. e 2.3 delle Linee Guida (deliberazione ANAC n. 1309 del 28 dicembre 2016) l'Autorità anticorruzione ha fissato le differenze tra accesso civico semplice, accesso civico generalizzato ed accesso documentale normato dalla legge 241/1990. Il nuovo accesso "generalizzato" non ha sostituito l'accesso civico "semplice" disciplinato dal decreto trasparenza prima delle modifiche apportate dal "FOIA".

L'accesso civico semplice è attivabile per atti, documenti e informazioni oggetto di pubblicazione obbligatoria e "costituisce un rimedio alla mancata osservanza degli obblighi di pubblicazione imposti dalla legge, sovrapponendo al dovere di pubblicazione, il diritto del privato di accedere ai documenti, dati e informazioni interessati dall'inadempienza" (ANAC deliberazione 1309/2016).

Al contrario, l'accesso generalizzato "si delinea come affatto autonomo ed indipendente da presupposti obblighi di pubblicazione e come espressione, invece, di una libertà che incontra, quali unici limiti, da una parte, il rispetto della tutela degli interessi pubblici o privati indicati all'art. 5 bis, commi 1 e 2, e dall'altra, il rispetto delle norme che prevedono specifiche esclusioni (art. 5 bis, comma 3)".

La deliberazione 1309/2016 ha il merito di precisare anche le differenze tra accesso civico e diritto di accedere agli atti amministrativi secondo la legge 241/1990.

L'ANAC sostiene che l'accesso generalizzato debba essere tenuto distinto dalla disciplina dell'accesso "documentale" di cui agli articoli 22 e seguenti della legge sul procedimento amministrativo. La finalità dell'accesso documentale è ben differente da quella dell'accesso generalizzato. E' quella di porre "i soggetti interessati in grado di esercitare al meglio le facoltà - partecipative o oppositive e difensive - che l'ordinamento attribuisce loro a tutela delle posizioni giuridiche qualificate di cui sono titolari". Infatti, dal punto di vista soggettivo, il richiedente deve dimostrare di essere titolare di un "interesse diretto, concreto e attuale, corrispondente ad una situazione giuridicamente tutelata e collegata al documento al quale è chiesto l'accesso". Inoltre, se la legge 241/1990 esclude perentoriamente l'utilizzo del diritto d'accesso documentale per sottoporre l'amministrazione a un controllo generalizzato, l'accesso generalizzato, al contrario, è riconosciuto dal legislatore proprio "allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche e di promuovere la partecipazione al dibattito pubblico". "Dunque, l'accesso agli atti di cui alla l. 241/1990 continua certamente a sussistere, ma parallelamente all'accesso civico (generalizzato e non), operando sulla base di norme e presupposti diversi" (ANAC deliberazione 1309/2016).

Nel caso dell'accesso documentale della legge 241/1990 la tutela può consentire "un accesso più in profondità a dati pertinenti", mentre nel caso dell'accesso generalizzato le esigenze di controllo diffuso del cittadino possono "consentire un accesso meno in profondità (se del caso, in relazione all'operatività dei limiti) ma più esteso, avendo presente che l'accesso in questo caso comporta, di fatto, una larga conoscibilità (e diffusione) di dati, documenti e informazioni".

L'Autorità ribadisce la netta preferenza dell'ordinamento per la trasparenza dell'attività amministrativa: "la conoscibilità generalizzata degli atti diviene la regola, temperata solo dalla previsione di eccezioni poste a tutela di interessi (pubblici e privati) che possono essere lesi o pregiudicati dalla rivelazione di certe informazioni". Quindi, prevede "ipotesi residuali in cui sarà possibile, ove titolari di una situazione giuridica qualificata, accedere ad atti e documenti per i quali è invece negato l'accesso generalizzato".

L'Autorità, "considerata la notevole innovatività della disciplina dell'accesso generalizzato, che si aggiunge alle altre tipologie di accesso", suggerisce alle amministrazioni ed ai soggetti tenuti all'applicazione del decreto trasparenza l'adozione, "anche nella forma di un regolamento interno sull'accesso, di una disciplina che fornisca un quadro organico e coordinato dei profili applicativi relativi alle tre tipologie di accesso, con il fine di dare attuazione al nuovo principio di trasparenza introdotto dal legislatore e di evitare comportamenti disomogenei tra uffici della stessa amministrazione".

La disciplina regolamentare dovrebbe prevedere: una parte dedicata alla disciplina dell'accesso documentale di cui alla legge 241/1990; una seconda parte dedicata alla disciplina dell'accesso civico "semplice" connesso agli obblighi di pubblicazione; una terza parte sull'accesso generalizzato.

Riguardo a quest'ultima sezione, l'ANAC consiglia di "disciplinare gli aspetti procedurali interni per la gestione delle richieste di accesso generalizzato". In sostanza, si tratterebbe di:

- individuare gli uffici competenti a decidere sulle richieste di accesso generalizzato;
- disciplinare la procedura per la valutazione, caso per caso, delle richieste di accesso, le modalità per l'esercizio dell'accesso civico e in particolare tutta la modulistica per l'esercizio dell'accesso civico semplice e dell'accesso civico generalizzato e le relative istruzioni;

- gli uffici e il nominativo del responsabile della trasparenza ai quali presentare la richiesta d'accesso civico;
- il nominativo del titolare del potere sostitutivo;

Con delibera del Commissario Straordinario n 23 del 30.09.2021 è stato approvato il **Regolamento sull'accesso civico e sull'accesso documentale** di cui alla Legge n. 241/1990 ed è stato comunque istituito il **Registro degli accessi civico, generalizzato e documentale**.

Del diritto all'accesso civico è stata data ampia informazione sul sito dell'ente. A norma del d.lgs. 33/2013 in "Amministrazione trasparente" nella specifica sezione "Accesso civico semplice e generalizzato a dati e documenti" sono pubblicati:

I dipendenti sono stati appositamente formati su contenuto e modalità d'esercizio dell'accesso civico, nonché sulle differenze rispetto al diritto d'accesso documentale di cui alla legge 241/1990. L'Autorità, "considerata la notevole innovatività della disciplina dell'accesso generalizzato, che si aggiunge alle altre tipologie di accesso", suggerisce alle amministrazioni ed ai soggetti tenuti all'applicazione del decreto trasparenza l'adozione, "anche nella forma di un regolamento interno sull'accesso, di una disciplina che fornisca un quadro organico e coordinato dei profili applicativi relativi alle tre tipologie di accesso, con il fine di dare attuazione al nuovo principio di trasparenza introdotto dal legislatore e di evitare comportamenti disomogenei tra uffici della stessa amministrazione".

La disciplina regolamentare dovrebbe prevedere: una parte dedicata alla disciplina dell'accesso documentale di cui alla legge 241/1990; una seconda parte dedicata alla disciplina dell'accesso civico "semplice" connesso agli obblighi di pubblicazione; una terza parte sull'accesso generalizzato.

Riguardo a quest'ultima sezione, l'ANAC consiglia di "disciplinare gli aspetti procedurali interni per la gestione delle richieste di accesso generalizzato". In sostanza, si tratterebbe di:

- individuare gli uffici competenti a decidere sulle richieste di accesso generalizzato;
- disciplinare la procedura per la valutazione, caso per caso, delle richieste di accesso. • le modalità per l'esercizio dell'accesso civico e in particolare tutta la modulistica per l'esercizio dell'accesso civico semplice e dell'accesso civico generalizzato e le relative istruzioni;
- gli uffici e il nominativo del responsabile della trasparenza ai quali presentare la richiesta d'accesso civico;
- il nominativo del titolare del potere sostitutivo;

Si procederà nel corso dell'anno all'istituzione del Registro degli accessi (civico, generalizzato e documentale) con aggiornamento semestralmente.

Del diritto all'accesso civico è stata data ampia informazione sul sito dell'ente. A norma del d.lgs. 33/2013 in "Amministrazione trasparente" nella specifica sezione "Accesso civico semplice e generalizzato a dati e documenti" sono indicati il procedimento e la modulistica necessaria all'ostensione.

8. PIANO DELLA PERFORMANCE E PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Le modifiche che il d. Lgs. 97/2016 ha apportato alla l. 190/2012 rafforzano le funzioni già affidate agli Organismi di valutazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza del d. Lgs 33/2013, anche in una logica di coordinamento con il RPCT e di relazione con l'ANAC.

In tal senso gli obiettivi prima esposti saranno riportati nei documenti di programmazione esecutiva dell'ente, ed in special modo con il Piano della Performance, con l'attribuzione di attività ed indicatori di risultato che permettano la valutazione dei risultati raggiunti ai fini della performance dell'Ente e dei responsabili delle strutture apicali a cui tali attività saranno messe in capo.

In special modo dovranno essere inseriti come obiettivi di performance, indicando i responsabili, sia gli obiettivi specifici sopra riportati che le attività di monitoraggio delle misure previste dal Piano Triennale, alle quali ogni responsabile apicale darà attuazione in base alle proprie competenze.

Quale specifica connessione tra il Piano della Performance ed il PTPCT, costituisce obiettivo di ciascun settore , che pertanto concorre alla valutazione dello stesso, il rispetto delle prescrizioni previste dal PTPCT.

9. MONITORAGGIO ATTUAZIONE MISURE

Il PNA 2022 conferisce al monitoraggio delle misure imposte dal PTPTC rinnovata importanza in quanto le amministrazioni vengono chiamate a rafforzare il proprio impegno sul monitoraggio effettivo di quanto programmato. Occorre pertanto rafforzare il ruolo del monitoraggio come snodo cruciale del processo di gestione del rischio, volto sia a verificare l'effettiva attuazione delle misure di prevenzione programmate, sia l'effettiva capacità della strategia programmata di contenere il rischio corruttivo .

Attualmente non sono previste figura di supporto al ruolo di RPC che viene svolto dal Segretario Comunale. Pertanto, in conformità alle indicazioni contenute nel PNA 2022, avendo il Comune di Campagnano di Roma n. 43 unità di personale, saranno previsti n. 2 monitoraggi all'anno con cadenza semestrale.

In prima battuta il monitoraggio riguarderà la presenza di tutte le autodichiarazioni richieste con successiva verifica a campione delle informazioni rese.

Tipologia di misura	indicatore	
Misura di controllo	Numero di controlli effettuati	
Misura di formazione	Numero di corsi e numero di partecipanti agli stessi	
Misure di rotazione	Numero di incarichi ruotati sul totale	
Misure di gestione del conflitto di interessi	Numero di dichiarazioni rese sul totale degli appalti	
Misure di gestione del pantouflage	Numero di comunicazioni effettuate sul totale	



Comune di Campagnano di Roma
Città metropolitana di Roma Capitale

<http://www.comunecampagnano.it>
protocollo@pec.comunecampagnano.it

protocollo@comunecampagnano.it

Piazza Cesare Leonelli, 15 - 00063 Campagnano di Roma
Tel: 06 90156020 - Fax: 06 9041991 - C.F. 03056800588

Al Responsabile della Prevenzione della Corruzione
Presso la sede comunale

Relazione semestre _____ in ordine al rispetto del principio di rotazione negli affidamenti diretti di appalti di lavori, servizi e forniture e procedure negoziate e obbligo di approvvigionamento tramite CONSIP/MEPA

SETTORE _____

RESPONSABILE _____

In conformità al PTPCT 2022_2024 attesta che in relazione al semestre di cui all'oggetto sono stati aggiudicati con affidamento diretto o procedura negoziata in via reiterata i seguenti lavori/servizi e forniture

DITTA/ PROFESSIONISTA	ESTREMI PROVVEDIMENTO AGGIUDICAZIONE	DI	IMPORTO	MOTIVAZIONE DELLA REITERAZIONE	venzioni

E di aver effettuato i seguenti acquisti di beni e servizi di importo superiore ad € 5.000 al di fuori di
con
CONSIP/MEPA

DITTA/ PROFESSIONISTA	ESTREMI PROVVEDIMENTO AGGIUDICAZIONE	DI	IMPORTO	MOTIVAZIONE

CAMPAGNANO DI ROMA			
FIRMA			

MODELLO 4



Comune di Campagnano di Roma
Città metropolitana di Roma Capitale

<http://www.comunecampagnano.it> - protocollo@comunecampagnano.it
protocollo@pec.comunecampagnano.it

Piazza Cesare Leonelli, 15 - 00063 Campagnano di Roma
Tel: 06 90156020 - Fax: 06 9041991 - C.F. 03056800588

Al Responsabile della Prevenzione della Corruzione
Presso la sede comunale

Relazione semestre _____ in ordine al rispetto del principio di rotazione nel conferimento dell'incarico di RUP in relazione agli affidamenti di appalti di lavori, servizi e forniture

SETTORE _____

RESPONSABILE _____

In conformità al PTPCT 2023_2025 attesta che in relazione al semestre di cui all'oggetto sono state effettuate le seguenti nomine di RUP

Appalto /Servizio/Fornitura	Nominativo RUP	Provvedimento di nomina	Dichiarazione assenza conflitto di interessi Si/no

CAMPAGNANO DI ROMA

FIRMA

MODELLO 3

DICHIARAZIONE SOSTITUTIVA RELATIVO ALLO SVOLGIMENTO DI ALTRI INCARICHI O CARICHE ELETTIVE O ATTIVITA' PROFESSIONALI E DI ASSENZA DI SITUAZIONI DI CONFLITTI DI INTERESSE

(ART 15 COMMA 1 LETT. C d: Lgs 33/2013 – art 53 comma 14 D. Lgs 165/2001)

Il sottoscritto/a _____ nato a _____ il

_____, PIVA

_____ in relazione all'incarico di:

DICHIARA

ai sensi e per gli effetti degli articoli 46 e 47 del DPR 445/2000

a) con riferimento ai dati relativi allo svolgimento di **incarichi** in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla Pubblica Amministrazione

di NON SVOLGERE **incarichi** in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla Pubblica Amministrazione;

DI SVOLGERE i seguenti **incarichi** in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla Pubblica Amministrazione:

n.	ENTE	OGGETTO DELL'INCARICO	DURATA

b) con riferimento ai dati relativi alla titolarità di **cariche** in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla Pubblica Amministrazione:

di NON AVERE titolarità di cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione;

di AVERE titolarità delle seguenti cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica

amministrazione:

n.	ENTE	OGGETTO DELL'INCARICO	DURATA

c) con riferimetno ai dati relativi allo svolgimento di attività professionale:

di NON SVOLGERE attività professionali;

di SVOLGERE le seguenti attività professionali:

n	Attività professionale	Dal

d)▪

che ai sensi dell'art 53 comma 14 D. Lgs 165/2001 non sussistono situazioni , anche potenziali, di conflitto di interesse ai sensi della normativa vigente in relazione all'incarico conferito;

e) di aver preso visione del DPR 16 aprile 2016 n. 62 “ Regolamento recante il Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici” e del conseguente Codice di Comportamento dei dipendenti del Comune di Campagnano di Roma attualmente in vigore e di impegnarsi ad applicarlo per quanto compatibile.

f) di essere informato che alcuni dati ed informazioni relativi al procedimento di cui al presente incarico, ivi compreso il Curriculum vitae, saranno sottoposti agli obblighi di trasparenza di cui al D. Lgs 33/2013.

Si impegna a comunicare tempestivamente le eventuali variazioni che interverranno nel corso dell'incarico.

Luogo, data in fede

Ai sensi dell'art 13 D. lgs 196/2003 e del Regolamento Ue 679/2016, dichiaro di essere informati che i dati forniti saranno trattati , anche con modalità informatiche, esclusivamente ai fini del presente incarico.

Luogo, data in fede



Comune di Campagnano di Roma
Città metropolitana di Roma Capitale

<http://www.comunecampagnano.it> - protocollo@comunecampagnano.it - protocollo@pec.comunecampagnano.it
Piazza Cesare Leonelli, 15 - 00063 Campagnano di Roma

Tel: 06 90156047 - Fax: 06 9041991 - C.F. 03056800588

Modello 2

Al Segretario Comunale
Al Responsabile di
Settore

DICHIARAZIONE DI SUSSISTENZA DI CONFLITTO D'INTERESSE E DI RELAZIONI DI PARENTELA – anno

Il Sottoscritto, nella sua qualità di Responsabile del Settore/ Responsabile del procedimento, consapevole che chiunque rilascia dichiarazioni mendaci è punito ai sensi del Codice Penale e delle Leggi speciali in materia , n conformità al PTPCT vigente ed al Codice di Comportamento dell'ente, in relazione al seguente procedimento _____

DICHIARA

La sussistenza della seguente situazione di conflitto di interesse: _____

A tal fine si astiene dall'istruttoria del relativo procedimento nell'attesa di ricevere le determinazioni in merito dell'organo competente.

Data Firma

▪



Comune di Campagnano di Roma
Città metropolitana di Roma Capitale

<http://www.comunecampagnano.it> - protocollo@comunecampagnano.it - protocollo@pec.comunecampagnano.it
Piazza Cesare Leonelli, 15 - 00063 Campagnano di Roma

Tel: 06 90156047 - Fax: 06 9041991 - C.F. 03056800588

ALLEGATO A

al Responsabile della Prevenzione della Corruzione

MONITORAGGIO TEMPI PROCEDIMENTALI - ANNO

Si attesta che i procedimenti di competenza del Settore :

a) si sono conclusi nel rispetto dei termini previsti dalla normativa vigente, rispettandone l'ordine cronologico di trattazione; oppure

b) in relazione ai seguenti procedimenti non sono stati rispettati i tempi di conclusione dei procedimenti _____

_____ e di essi la percentuale rispetto al totale dei procedimenti istruiti nel periodo di riferimento è _____;

c) di seguito si elencano i procedimenti per i quali non è stato rispettato l'ordine cronologico di trattazione: _____

Data Firma

CAMPAGNANO DI ROMA												
Da elenco di piani												
DENOMINAZIONE PROCEDIMENTO (BRIEVE DESCRIZIONE)	REFERIMENTI NORMATIVI	UNITA' ORGANIZZATIVA/SETTORE RESPONSABILE DEL TRATTAMENTO (LIV.)	TEMPI DI LEGGE/CONCLUSIONE DEL PROCEDIMENTO	EVENTUALE OPERTIVITA' DI SILENZIO-ASPETTANDO, SILENZIO-NEGATIVO, DA, ODA, ODA-DO, ...	STRUMENTI DI TUTELA AMMINISTRATIVA E GIUDIZIAZIONALE A FAVORE DELL'INTERESSELEATO	EVENTUALE LINK DI ACCESSO AL SERVIZIO ON LINE	MODALITA' PER L'EFFETTUAZIONE DEI PAGAMENTI (EVENTUALMENTE NECESSARI)	MODALITA' DI AVVIO DEL PROCEDIMENTO (UFFICIO/FATTO)	IL NOME DEL SOGGETTO, OVE DISPONIBILE, A CUI E' ATTRIBUITO IN CASO DI INERZIA IL POTERE SOSTITUTIVO, RICEPITO TELEFONICO - MAIL	MODALITA' DI ATTIVAZIONE DI ATTIVARE TALE POTERE	MODALITA' PREVISTA PER LA PRESENTAZIONE DELL'ATTUAZIONE DI FATTE	DENOMINAZIONE UFFICIO CUI MOLTARE LA RICHIESTA DI INFORMAZIONI - OSAR - RICEPITO TELEFONICO - MAIL
Commercio su aree pubbliche - ABI di accantonamento	D.lgs. n. 222/2018, D.lgs. n. 130/2018, R.D. n. 773/1931	Ufficio Polizia	Contestazione immediata o 90 gg	Sopraluogo relazione				D'Ufficio	pol@comunicapagnano.it polizia locale@pec.comunicapagnano.it 0650015001			
Commercio su aree pubbliche - Rapporto all'Autorità	D.lgs. n. 222/2018, D.lgs. n. 130/2018, R.D. n. 773/1931	Ufficio Polizia	Non prima di 60 gg									
Commercio su aree pubbliche - Ordinanza/ingunzione/attivazione	D.lgs. n. 222/2018, D.lgs. n. 130/2018, R.D. n. 773/1931	Ufficio Polizia	5 anni dall'accantonamento della relazione									
Commercio in sede fissa - ABI di accantonamento	D.lgs. n. 222/2018, D.lgs. n. 130/2018, R.D. n. 773/1931	Ufficio Polizia	Contestazione immediata o 90 gg	sopraluogo relazione e provvedimenti					pol@comunicapagnano.it polizia locale@pec.comunicapagnano.it 0650015001			
Commercio in sede fissa - Rapporto all'Autorità	D.lgs. n. 222/2018, D.lgs. n. 130/2018, R.D. n. 773/1931	Ufficio Polizia	Non prima di 60 gg									
Commercio in sede fissa - Ordinanza/ingunzione/attivazione	D.lgs. n. 222/2018, D.lgs. n. 130/2018, R.D. n. 773/1931	Ufficio Polizia	5 anni dall'accantonamento della relazione									
Pubblici esercizi - ABI di accantonamento	D.lgs. n. 222/2018, D.lgs. n. 130/2018, R.D. n. 773/1931	Ufficio Polizia	Contestazione immediata o 90 gg	sopraluogo relazione e provvedimenti					pol@comunicapagnano.it polizia locale@pec.comunicapagnano.it 0650015001			
Pubblici esercizi - Rapporto all'Autorità	D.lgs. n. 222/2018, D.lgs. n. 130/2018, R.D. n. 773/1931	Ufficio Polizia	Non prima di 60 gg									
Pubblici esercizi - Ordinanza/ingunzione/attivazione	D.lgs. n. 222/2018, D.lgs. n. 130/2018, R.D. n. 773/1931	Ufficio Polizia	5 anni dall'accantonamento della relazione									
Altre attività economiche - ABI di accantonamento	D.lgs. n. 222/2018, D.lgs. n. 130/2018, R.D. n. 773/1931	Ufficio Polizia	Contestazione immediata o 90 gg	sopraluogo relazione e provvedimenti					pol@comunicapagnano.it polizia locale@pec.comunicapagnano.it 0650015001			
Altre attività economiche - Rapporto all'Autorità	D.lgs. n. 222/2018, D.lgs. n. 130/2018, R.D. n. 773/1931	Ufficio Polizia	Non prima di 60 gg									
Altre attività economiche - Ordinanza/ingunzione/attivazione	D.lgs. n. 222/2018, D.lgs. n. 130/2018, R.D. n. 773/1931	Ufficio Polizia	5 anni dall'accantonamento della relazione									
Revisione dei procedimenti autorizzatori amministrativi a seguito dell'accantonamento di Decreti autorizzatori	L. n. 488/1991 e specifiche discipline regionali	Ufficio Polizia	Variable in base alle specifiche normative di riferimento		Ricorso all'Autorità competente							
Commercio su aree pubbliche - Hotel posteggio - rilevazione presenze/assenza	D.lgs. n. 222/2018, D.lgs. n. 130/2018, R.D. n. 773/1931	Ufficio Polizia	Immediata	Rilevazione presenze sul posto			ban bancario Conto Corrente postale bancomat/carta di credito pos		ban bancario Conto Corrente postale bancomat/carta di credito presso il comando			
Commercio su aree pubbliche - Hotel posteggio - aggruppamento probatorio	D.lgs. n. 222/2018, D.lgs. n. 130/2018, R.D. n. 773/1931	Ufficio Polizia	Specifiche discipline regionali									
Commercio su aree pubbliche - rivenditori (affitti e non) - rilevazione presenze/assenza	D.lgs. n. 222/2018, D.lgs. n. 130/2018, R.D. n. 773/1931	Ufficio Polizia	Immediata	Rilevazione presenze sul posto								

Comunicato su aree pubbliche - aperture (effettivi e non) - regolamento particolare	D.lgs. n. 222/2018, D.lgs. n. 126/2018, R.D. n. 773/1834	Ufficio Polizia	Specifiche discipline regionali	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00
Assegnazione posteggi temporaneamente non occupati, calcolo e fruizione permesso e rilascio tessere	D.lgs. n. 222/2018, D.lgs. n. 126/2018, R.D. n. 773/1834	Ufficio Polizia	immediata	Solo assegnazione posteggi dagli ambulanti	00	00	00	00	00	00	00	00	00
Comunicato su aree pubbliche- regolazione posteggi/uscite	D.lgs. n. 222/2018, D.lgs. n. 126/2018, R.D. n. 773/1834	Ufficio Polizia	immediata	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00
Comunicazione al SUAP per revoca autorizzazione posteggi a luoghi ristretti accessibili/riservati	D.lgs. n. 222/2018, D.lgs. n. 126/2018, R.D. n. 773/1834	Ufficio Polizia	Specifiche discipline regionali	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00
Comunicazione alla Regione posteggi liberi	D.lgs. n. 222/2018, D.lgs. n. 126/2018, R.D. n. 773/1834	Ufficio Polizia	Specifiche discipline regionali	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00
Comunicato su aree pubbliche - trattamento posteggi - libere zone al SUAP	D.lgs. n. 222/2018, D.lgs. n. 126/2018, R.D. n. 773/1834	Ufficio Polizia	30 gg	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00
Comunicato su aree pubbliche - emblemi posteggi in mercati libere zone al SUAP	D.lgs. n. 222/2018, D.lgs. n. 126/2018, R.D. n. 773/1834	Ufficio Polizia	30 gg	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00
Comunicato su aree pubbliche, comunicazione scambio posteggi - libere zone al SUAP	D.lgs. n. 222/2018, D.lgs. n. 126/2018, R.D. n. 773/1834	Ufficio Polizia	30 gg	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00
Comunicato su aree pubbliche- valutazioni, emblemi, scollamento delle aree destinate al commercio - pareti	D.lgs. n. 222/2018, D.lgs. n. 126/2018, R.D. n. 773/1834	Ufficio Polizia	Specifiche discipline locali	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00
Relazione scostamenti emblemi per pratiche di adesione - scollamento/traslocamento/cancellazione	D.P.R. n. 323/1988	Ufficio Polizia	45 gg	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00
Distanza di sorvegliabilità del pubblico esercizio e orari privati	Art. 66, c.5 D.lgs. n. 592/10 - specifiche discipline regionali - D.L. 17 dicembre 1993 n. 506 - D.L. n. 241/1994 -	Ufficio Polizia	Specifiche discipline regionali	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00
Adempimenti di competenza comunale in occasione di lotteria, tombola e giochi a base di beneficenza	D.lgs. n. 222/2018, D.lgs. n. 126/2018, R.D. n. 773/1834	Ufficio Polizia	Temporaneo	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00
Opere rinovate pubblicazione affitti, registrazione, notulazione	Art. 527 e ss. Codice Civile e Registrazione Comunale	Ufficio Polizia	Trascurati 12 mesi dalla pubblicazione	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00
Assegnazione prima prova idoneità dell'interessato - requisiti/abilitati a mutare	D.P.R. n. 442/2000	Ufficio Polizia	5 gg	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00
Predesposizione atti a esecuzione di trattamento e di accampamento settore idrogeologico	L. 180/1978	Ufficio Polizia	48 ore	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00
Accesso agli atti formati (con servitor)	L. n. 241/1990	Ufficio Polizia	30 gg	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00
Accesso agli atti informale	L. n. 241/1990	Ufficio Polizia	30 giorni	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00
Ordinanze nella materia di competenza	Specifiche disposizioni settoriali	Ufficio Polizia	30 gg. Salvo urgenza	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00

Rilascio permessi temporanei per ZTL	D.Lgs. n. 285/1982	Ufficio Polizia	Specifiche disposizioni locali										
Rilascio permessi sosta in deroga al divieto viano	D.Lgs. n. 285/1982	Ufficio Polizia	Specifiche disposizioni locali										
Rilascio e rinnovo contrassegno disabili	D.Lgs. n. 285/1982	Ufficio Polizia	Specifiche disposizioni locali										
Manifestazione e gara sportive su strada - autorizzazione nella sede	D.Lgs. n. 285/1982	Ufficio Polizia	30 gg	verifiche documenti presso il Protocollo del Com. una									
Festività carnali - autorizzazione per apertura/registrazione	D.Lgs. n. 285/1982 (art. 22 C.A.S. e art. 46 Regolamento di esecuzione C.C.S.)	Ufficio Polizia	Regolamento comunale per l'occupazione di suolo pubblico										
Autorizzazione auto pubblico - occupazione temporanea	D.Lgs. n. 285/1982	Ufficio Polizia	Specifiche disposizioni locali	verifiche documenti presso il Protocollo del Com. una	Pagamenti cartello presso il Comando di P.L. - anche nei baracconi Com. Corrente gratuita bonificata al credito								
Autorizzazione transito in deroga ai divieti	D.Lgs. n. 285/1982	Ufficio Polizia	30 gg	verifiche documenti presso il Protocollo del Com. una									
Ordinanze in materia di traffico e mobilità	D.Lgs. n. 285/1982	Ufficio Polizia	30 gg - salva urgenza	presentazione al Protocollo e rilascio da parte del Com. - mendo di P.L.									
Modifiche temporanee alla circolazione stradale (in occasione di manifestazioni varie)	D.Lgs. n. 285/1982	Ufficio Polizia	30 gg dal ricevimento delle dimissioni, se non ha carattere d'urgenza		Ordinanza e approvazione regolamentare da parte del Com. - richiesta almeno 45 gg prima della data richiesta di intervento								
Modifiche permanenti alla circolazione stradale	D.Lgs. n. 285/1982	Ufficio Polizia	60 gg se non ha carattere d'urgenza		Ordinanza e approvazione regolamentare da parte del Com. - richiesta almeno 45 gg prima della data richiesta di intervento								
Perizia commessa alla vigilanza sull'attività urbanistica edilizia	D.P.R. n. 380/2001, L. n. 488/1981	Ufficio Polizia	Temporanea		esibizione sopralluogo ed emissione dell'Ordinanza di parte del Comando di P.L.								
Rilascio attestati e certificati in carta libera	D.M. n. 445/2003	Ufficio Polizia	Immediati		Segnalazione sopralluogo rapporto e provvedimento								
Rapporto e reclami	Regolamentazione comunale	Ufficio Polizia	30 gg se non stabilito diversamente da disposizioni locali		Richiesta dell'intervento e i flussi per gli atti concernenti								
Perizi sulle attività commerciali	Regolamentazione comunale	Ufficio Polizia	30 gg se non stabilito diversamente da disposizioni locali		Rilascio relazione di servizio su richiesta								
Accertamenti attività produttive su attività Enti terzi	Regolamentazione comunale	Ufficio Polizia	30 gg se non ha carattere d'urgenza		su istanza di altri Enti sopralluogo e relazione								
Informazioni, accertamenti, monitoraggio e rilevazione dei dati concernenti alle attività edilizie, in materia delle attività compatibili e degli uffici autorizzati per legge a richiederli	Regolamentazione comunale	Ufficio Polizia	30 gg se non ha carattere d'urgenza										
Esecuti di visato	D.Lgs. n. 222/2016	Ufficio Commercio	Immediati		autorizzati sopralluogo e rilascio comunicazione su questi richiesti con allegati documenti dell'attività								
Stato strutture di vendita	D.Lgs. n. 222/2016	Ufficio Commercio	90 gg										
Verifica sanitaria autorizzazione alimenti e bevande	D.Lgs. n. 222/2016	Ufficio Commercio	Immediata										

Notifica vendita circuiti privati	D.Lgs n. 222/2016	Ufficio Commercio	Immediata										
Notifica vendita palestre	D.Lgs n. 222/2016	Ufficio Commercio	Immediata										
Scia vendita temporanea manifestazioni	D.Lgs n. 222/2016	Ufficio Commercio	Immediata										
Scia vendita accessori ed relativi	D.Lgs n. 222/2016	Ufficio Commercio	Immediata										
Notifica vendite particolari - spettacoli, trattenimento, intrattenimento	D.Lgs n. 222/2016	Ufficio Commercio	Immediata										
Notifica vendita attività angaria	D.Lgs n. 222/2016	Ufficio Commercio	Immediata										
Notifica vendita attività ambulante	D.Lgs n. 222/2016	Ufficio Commercio	Immediata										

Scia spazi interni	D.Lgs n. 222/2016	Ufficio Commercio	Immediata										
Scia apparecchi automatici non in locale esclusivo	D.Lgs n. 222/2016	Ufficio Commercio	Immediata										
Scia apparecchi automatici in locale esclusivo	D.Lgs n. 222/2016	Ufficio Commercio	Immediata										
Scia vendita al dettaglio per corrispondenza	D.Lgs n. 222/2016	Ufficio Commercio	Immediata										
Scia vendita al dettaglio tramite selezione	D.Lgs n. 222/2016	Ufficio Commercio	Immediata										
Scia vendita effettuata presso il domicilio del consumatore	D.Lgs n. 222/2016	Ufficio Commercio	Immediata										
Scia commercio elettronico	D.Lgs n. 222/2016	Ufficio Commercio	Immediata										
Rilascio autorizzazione vendita ambulante posto fisso	D.Lgs n. 222/2016	Ufficio Commercio	Tempestiva stabilita dalle singole disposizioni regionali										
Rilascio autorizzazione vendita ambulante itinerante	D.Lgs n. 222/2016	Ufficio Commercio	Tempestiva stabilita dalle singole disposizioni regionali										
Notifica vendita macchinari e vendita di cani	D.Lgs n. 222/2016	Ufficio Commercio	30 gg										
Notifica vendita produzione primaria	D.Lgs n. 222/2016	Ufficio Commercio	30 gg										

Notifica vendita commercio al dettaglio in sede fissa	D.Lgs n. 222/2016	Ufficio Commercio	Immediata									
Notifica vendita commercio al dettaglio su area pubblica	D.Lgs n. 222/2016	Ufficio Commercio	Immediata									
Notifica vendita imprese di trasporto di alimenti	D.Lgs n. 222/2016	Ufficio Commercio	Immediata									
Scia vendita strutture ricettive	D.Lgs n. 222/2016	Ufficio Commercio	Immediata									
Scia autorizzazione senza conducente	DM 19 dicembre 2001, n. 481	Ufficio Commercio	Immediata									
Autorizzazione con conducente	L. n. 31 del 15/01/1992	Ufficio Commercio	Dalla data prevista dalla delibera di approvazione									
Autorizzazione - apertura, trasferimento di sede, subingresso	D.Lgs n. 222/2016	Ufficio Commercio	Immediata									
Spedizioni e trasferimenti pubblici	D.Lgs n. 222/2016	Ufficio Commercio	La tempistica è stabilita da specifiche disposizioni locali									
Agenzie d'affari	D.Lgs n. 222/2016	Ufficio Commercio	Immediata									
Sala giochi - apertura e trasferimenti	D.Lgs n. 222/2016	Ufficio Commercio	Immediata									
Apparecchi automatici affittare di esercizi commerciali	D.Lgs n. 222/2016	Ufficio Commercio	Immediata									
Autorizzazione licenze d'esercizio	R.D. n. 773/1951	Ufficio Commercio	30 gg. Da esiguità commissione obbligatoria									
Commercio cose antiche e usate	R.D. n. 773/1951	Ufficio Commercio	Immediata									
Manifestazioni sportive competitive	R.D. n. 773/1951, R.D. 630/1946 e art. 6, D.Lgs. n. 30/1992	Ufficio Commercio	30 gg. Dalla data della manifestazione									
Apertura centro di scommesse	D.Lgs n. 222/2016	Ufficio Commercio	I termini del procedimento autorizzatorio sono di 60 giorni dalla presentazione dell'istanza completa. (D.P.C.M. n. 214 del 2012)									
Fiera e saggi	R.D. n. 773/1951	Ufficio Commercio	30 gg. Dalla esiguità commissione obbligatoria									
Mestiere di botino	R.D. n. 773/1951	Ufficio Commercio	60 gg									
Rivendite esclusive di quotidiani e periodici	D.Lgs. 24 aprile 2001, n. 170	Ufficio Commercio	Immediata									

Rivendita non esclusiva di quotidiani e periodici	D.Lgs. 24 aprile 2001, n. 170	Ufficio Commercio	immediata														
Spedisci - trattamento temporaneo all'aperto	R.D. n. 775/1931	Ufficio Commercio	La tempistica è stabilita da specifiche disposizioni locali														
Vendita di alimentari da punto e da banco in forma libera	R.D. n. 775/1931	Ufficio Commercio	30 gg. dalla data della presentazione della domanda														
Autorizzazione per ambulatorio medico o radiodiagnostico	D.Lgs. n. 502/1992	Ufficio Commercio	La tempistica è stabilita dalle singole regioni														
Autorizzazione per tintoria, vendita animali d'affezione e altro commercio cani	Specifiche discipline regionali	Ufficio Commercio	La tempistica è stabilita dalle specifiche discipline regionali														
Autorizzazione per uffici, abitazione e conservazione di gas liquefatti	R.D. n. 775/1931 e R.D. 8 gennaio 1927, n. 147	Ufficio Commercio	60 gg														
Mestieri artigianali	D.Lgs. n. 222/2016	Ufficio Commercio	La tempistica è stabilita da specifiche disposizioni locali														
Colorazione, abbinamento e commercio di animali esotici	Specifiche discipline regionali	Ufficio Commercio	La tempistica è stabilita da specifiche disposizioni locali														
Casa, appartamenti vacanze - apertura, trattamento di sede, subingresso	D.Lgs. n. 222/2016	Ufficio Commercio	immediata														
Casa per ferie - apertura, trattamento di sede, subingresso	D.Lgs. n. 222/2016	Ufficio Commercio	immediata														
Centri benessere - apertura, trattamento di sede, subingresso	Specifiche discipline regionali	Ufficio Commercio	immediata														

Centri pubblici anziani - apertura, trattamento di sede, subingresso	D.Lgs. n. 222/2016, R.D. n. 775/1931 e R.Lgs. n. 502/2010	Ufficio Commercio	immediata o a seguito del provvedimento autorizzativo con tempistica di 60 gg in caso di apertura di nuova sede														
Albergo	Specifiche discipline regionali	Ufficio Commercio	immediata														
Albergo - apertura, trattamento di sede, subingresso	D.Lgs. n. 222/2016	Ufficio Commercio	immediata														
Parco e hotel - apertura, trattamento di sede, subingresso	Specifiche discipline regionali	Ufficio Commercio	immediata														
Strutture ricettive - apertura, trattamento di sede, subingresso	L.11.11.55 (201), 1.202/94 e specifiche discipline regionali	Ufficio Commercio	La tempistica è stabilita dalle specifiche disposizioni regionali														
Strutture e stabilizzatori di suoli	R.D. n. 775/1931	Ufficio Commercio	30 gg														
Strutture ricettive	D.Lgs. n. 502/1992	Ufficio Commercio	La tempistica è stabilita dalle singole regioni														

<p>Legittimazione di pagamento comprovata e liberata dal pagamento, la sezione gli interessi di mora ed il recupero della somma di indagine e accertamenti.</p> <p>RESCSSIONE CONTATIVA ENERGETICA (PATRIMONIALE) - DIRITTO PRIVATO DI PAGAMENTO.</p> <p>La rescissione continua è il procedimento con cui l'amministrazione esegue il pagamento di di tutti i proventi dovuti nei confronti di pubblici beneficiari e privati connessi con un contratto di prestazione di servizi pubblici. Es. utenti abitativi, tariffe dei servizi educativi e scolastici, "CSCAP" tariffe della luce, calore, ecc. in base alle tariffe approvate dal Consiglio di Stato. La rescissione continua non produce alcun effetto retroattivo nei confronti del beneficiario e non comporta alcun diritto di prelazione. La rescissione continua si applica mediante la emissione di un'ingiunzione di pagamento produrrà dall'Ufficio Tributi.</p> <p>L'ingiunzione di pagamento comprende l'importo dovuto dalla stessa di indagine e accertamenti. (MPD Decreto 14 aprile 1915, n. 839 - Titolo 1 del DPR 301/1973 - Decreto Legislativo 13 1998, n. 112 "Riordino del servizio nazionale della riscossione, in attuazione delle deleghe previste dalla legge 28 settembre 1998, n. 327"</p>			<p>Ufficio Tributi - Denaria Da Piana Tel. 06 5015001 tributi@comunecampagnano.it</p>	<p>Ufficio Tributi - Denaria Da Piana Tel. 06 5015001 tributi@comunecampagnano.it</p>	<p>Invio mail agli indirizzi indicati - Resare opportunamente con rinvio di quanto richiesto</p>				<p>Contro l'ingiunzione di pagamento - entrata patrimoniale di di indagine pubblica e ammessa ricorso da presentarsi entro 30 giorni dalla notifica tranne il competente Giudice di Pace o Tribunale competente per materia e per valore.</p>		<p>Le rate possono essere pagate con appositi bollettini precompilati</p>	<p>Ufficio</p>	<p>Segretario comunale - Tel. 06 5015001 - Email: protocollo@comunecampagnano.it</p>	<p>L'eventuale del potere sostitutivo deve essere esercitato dal primo intervenuto al procedimento, con una richiesta motivata e firmata dal potere sostitutivo indicato in ogni parte procedimentale e pagata entro un termine per il quale non è stato organizzato il servizio con competenza e il procedimento deve essere studiato con competenza e con il rinvio di un'istanza.</p>		<p>Ufficio Tributi - Lun. Mart. Merc. 8.30 - 16.00 Tel. 06 5015001/01 - Email: tributi@comunecampagnano.it</p>
<p>RESCSSIONE CONTATIVA ENERGETICA (PATRIMONIALE) DI DIRITTO PRIVATO - INDELLAZIONE DI PAGAMENTO.</p> <p>La rescissione continua è il procedimento con cui l'amministrazione esegue il pagamento delle somme dovute nei confronti di beneficiari e privati connessi con un contratto di prestazione di servizi pubblici. Es. utenti abitativi, tariffe dei servizi educativi e scolastici, "CSCAP" tariffe della luce, calore, ecc. in base alle tariffe approvate dal Consiglio di Stato. La rescissione continua non produce alcun effetto retroattivo nei confronti del beneficiario e non comporta alcun diritto di prelazione. La rescissione continua si applica mediante la emissione di un'ingiunzione di pagamento produrrà dall'Ufficio Tributi.</p> <p>L'ingiunzione di pagamento comprende l'importo dovuto dalla stessa di indagine e accertamenti. (MPD Decreto 14 aprile 1915, n. 839 - Titolo 1 del DPR 301/1973 - Decreto Legislativo 13 1998, n. 112 "Riordino del servizio nazionale della riscossione, in attuazione delle deleghe previste dalla legge 28 settembre 1998, n. 327"</p>			<p>Ufficio Tributi - Denaria Da Piana Tel. 06 5015001 tributi@comunecampagnano.it</p>	<p>Ufficio Tributi - Denaria Da Piana Tel. 06 5015001 tributi@comunecampagnano.it</p>	<p>Invio mail agli indirizzi indicati - Resare opportunamente con rinvio di quanto richiesto</p>			<p>Contro l'ingiunzione di pagamento - entrata patrimoniale di di indagine pubblica e ammessa ricorso da presentarsi entro 30 giorni dalla notifica tranne il competente Giudice di Pace o Tribunale competente per materia e per valore.</p>		<p>Le rate possono essere pagate con appositi bollettini precompilati</p>	<p>Ufficio</p>	<p>Segretario comunale - Tel. 06 5015001 - Email: protocollo@comunecampagnano.it</p>	<p>L'eventuale del potere sostitutivo deve essere esercitato dal primo intervenuto al procedimento, con una richiesta motivata e firmata dal potere sostitutivo indicato in ogni parte procedimentale e pagata entro un termine per il quale non è stato organizzato il servizio con competenza e il procedimento deve essere studiato con competenza e con il rinvio di un'istanza.</p>		<p>Ufficio Tributi - Lun. Mart. Merc. 8.30 - 16.00 Tel. 06 5015001/01 - Email: tributi@comunecampagnano.it</p>	
<p>Procedimento amministrativo ordinario e ricorso amministrativo per la rivedibilità in base alle disposizioni emergenziali vigenti all'applicazione del D.L. 25/2008, D.L. 30/2008, D.L. 34/2009</p>		<p>Ufficio Affari generali</p>			<p>Termine connesso alle singole misure emergenziali</p>					<p>Termine connesso alle singole misure emergenziali</p>	<p>Ufficio</p>					
<p>Procedimento amministrativo ordinario e ricorso amministrativo per la rivedibilità in base alle disposizioni emergenziali vigenti all'applicazione del D.L. 25/2008, D.L. 30/2008, D.L. 34/2009</p>		<p>Ufficio Affari generali</p>			<p>Termine connesso alle singole misure emergenziali</p>					<p>Termine connesso alle singole misure emergenziali</p>	<p>Di pace</p>					

COMUNE DI		Se istanza di parte										
DENOMINAZIONE PROCEDIMENTO (BREVE DESCRIZIONE)	RIFERIMENTI NORMATIVI	UNITÀ ORGANIZZATIVA/SETTORE RESPONSABILE DELL'ISTRUTTORIA (LINK)	TEMPI DI LEGGE CONCLUSIONE DEL PROCEDIMENTO	EVENTUALE OPERATIVITA' DI SILENZIO-ASSENDO, SILENZIO-DINEGRO, DIA, SCIA ECC.	STRUMENTI DI TUTELA AMMINISTRATIVA E GIURISDIZIONALE A FAVORE DELL'INTERESSATO	EVENTUALE LINK DI ACCESSO AL SERVIZIO ON LINE	MODALITÀ PER L'EFFETTUAZIONE DEI PAGAMENTI EVENTUALMENTE NECESSARI	MODALITÀ DI AVVIO DEL PROCEDIMENTO (UFFICI/DI PARTE)	IL NOME DEL SOGGETTO, OVE DISPONIBILE, A CUI È ATTRIBUITO IN CASO DI INERZIA IL POTERE SOSTITUTIVO - RECAPITO TELEFONICO - MAIL	MODALITÀ DI ATTIVAZIONE DI ATTIVARE TALE POTERE	MODULISTICA PREVISTA PER LA PRESENTAZIONE DELL'ISTANZA DI PARTE	DENOMINAZIONE UFFICIO CUI INOLTARE LA RICHIESTA DI INFORMAZIONI - ORARI - RECAPITI TELEFONICO - MAIL
Preposizione atti di progettazione	D.Lgs. n. 50/2016, D.Lgs. n. 267/2000, DPR n. 207/2010, DPR n. 564/1999	Ufficio Affidamento lavori, servizi e forniture										
Affidamento diretto di lavori, servizi e forniture	3 del D.Lgs. n. 50/2016 e	Ufficio Affidamento lavori, servizi e forniture		N o								
Procedura aperta relativa all'affidamento di lavori, servizi e forniture	Artt. 60 e 35 del D.Lgs. n. 50/2016	Ufficio Affidamento lavori, servizi e forniture	Il termine per l'adempimento del provvedimento finale ai termini procedurali sono quelli previsti dal D.Lgs. n. 50/2016, in particolare per la parte relativa ai sub-procedimenti - anche eventuali quali integrazione, soccorso istruttorio, verifica dell'armonia - in cui si applica la procedura di gara	N o			Entro 30 giorni dalla pubblicazione del Bando di gara, dalla comunicazione delle ammissioni/reclusioni, dalla comunicazione di aggiudicazione e in generale avverso atti relativi alla procedura di gara, ricorso al TAR					
Procedura ristretta relativa all'affidamento di lavori, servizi e forniture	Artt. 61 e 35 del D.Lgs. n. 50/2016	Ufficio Affidamento lavori, servizi e forniture	Il termine per l'adempimento del provvedimento finale ai termini procedurali sono quelli previsti dal D.Lgs. n. 50/2016, in particolare per la parte relativa ai sub-procedimenti - anche eventuali quali integrazione, soccorso istruttorio, verifica dell'armonia - in cui si applica la procedura di gara	N o			Entro 30 giorni dalla pubblicazione del Bando di gara, dalla comunicazione delle ammissioni/reclusioni, dalla comunicazione di aggiudicazione e in generale avverso atti relativi alla procedura di gara, ricorso al TAR					
Procedura negoziata relativa all'affidamento di lavori, servizi e forniture	Artt. 63 e 35 del D.Lgs. n. 50/2016	Ufficio Affidamento lavori, servizi e forniture	Entro 30 giorni dall'invio della lettera di invito, dalla comunicazione delle ammissioni/reclusioni, dalla comunicazione di aggiudicazione e in generale avverso atti relativi alla procedura di gara, ricorso al TAR	N o			Entro 30 giorni dalla pubblicazione del Bando di gara, dalla comunicazione delle ammissioni/reclusioni, dalla comunicazione di aggiudicazione e in generale avverso atti relativi alla procedura di gara, ricorso al TAR					
Elenco operatori economici	Art. 36, comma 2 e art. 216, comma 7 del D.Lgs. n. 50/2016	Ufficio Affidamento lavori, servizi e forniture	Provvedimento espresso di iscrizione o diniego entro 30 giorni	SE ammessa la formazione del silenzio-assenso art. 20, Legge n. 24/11/90			Entro 60 giorni dalla comunicazione del diniego o iscrizione, ricorso al TAR					
Accesso agli atti	Art. 22 e seguenti Legge n. 241/1990	Ufficio Affidamento lavori, servizi e forniture	Provvedimento espresso di accoglimento, diniego, rifiuto dell'accesso o accesso parziale entro 30 giorni dalla presentazione dell'istanza, si forma il silenzio-dinegro	In caso di mancata risposta nel termine di 30 giorni dalla presentazione dell'istanza, si forma il silenzio-dinegro			Entro 30 giorni dalla comunicazione del provvedimento espresso di diniego/rifiuto/accoglimento parziale o dalla formazione del silenzio-dinegro, è possibile proporre: 1) Ricorso al TAR; 2) Richiesta di riesame del diniego o del rifiuto al Difensore Civico					
Aktivita concessa alla modifica dei procedimenti gestionali, ex attività di riorganizzazione e alle disposizioni emergenziali per l'epidemia da Covid-19	D.L. 18/2020, D.L. 18/2020 (conv. L. 27/2020), D.L. 23/2020, D.L. 30/2020, D.L. 34/2020	Ufficio Affari generali	Termini connessi alle singole misure emergenziali					D'Ufficio				
Procedimenti straordinari connessi a misure emergenziali per la lotta all'epidemia da Covid-20	D.L. 18/2020, D.L. 18/2020 (conv. L. 27/2020), D.L. 23/2020, D.L. 30/2020, D.L. 34/2020	Ufficio Affari generali	Termini connessi alle singole misure emergenziali					Di parte				

COMUNE DI									Se istanza di parte				
DENOMINAZIONE PROCEDIMENTO (BREVE DESCRIZIONE)	RIFERIMENTI NORMATIVI	UNITÀ ORGANIZZATIVA/SETTORE RESPONSABILE DELL'ISTRUTTORIA (LINK)	TEMPI DI LEGGE CONCLUSIONE DEL PROCEDIMENTO	EVENTUALE OPERATIVITA' DI SILENZIO-ASSENSO, SILENZIO-DINIEGO, DIA, SCIA ECC.	STRUMENTI DI TUTELA, AMMINISTRATIVA E GIURISDIZIONALE A FAVORE DELL'INTERESSATO	EVENTUALE LINK DI ACCESSO AL SERVIZIO ON LINE	MODALITÀ PER L'EFFETTUAZIONE DEI PAGAMENTI EVENTUALMENTE NECESSARI	MODALITÀ DI AVVIO DEL PROCEDIMENTO (UFFICIO/DI PARTE)	IL NOME DEL SOGGETTO, OVE DISPONIBILE, A CUI È ATTRIBUITO IN CASO DI INERZIA IL POTERE SOSTITUTIVO - ORARI - RECAPITO TELEFONICO - MAIL	MODALITÀ DI ATTIVAZIONE DI ATTIVARE TALE POTERE	MODULISTICA PREVISTA PER LA PRESENTAZIONE DELL'ISTANZA DI PARTE	DENOMINAZIONE UFFICIO CUI INOLTARE LA RICHIESTA DI INFORMAZIONI - ORARI - RECAPITO TELEFONICO - MAIL	
Istruttoria e redazione deliberazioni del Consiglio comunale e di Giunta Comunale Segreteria Area AA.GG.	D.Lgs. n. 267/2000 e Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi	Ufficio Affari generali						D/ufficio					
Formulazione e pubblicazione deliberazioni di Consiglio Comunale e di Giunta Comunale Segreteria Area AA.GG.	D.Lgs. n. 267/2000 e Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi	Ufficio Affari generali						D/ufficio					
Istruttoria e redazione Determinazioni dell'Area AA.GG.	D.Lgs. n. 267/2000 e Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi	Ufficio Affari generali						D/ufficio					
Convocazione Commissioni Consiliari o di altro tipo	D.Lgs. n. 267/2000 e Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi	Ufficio Affari generali						D/ufficio					
Istruttoria e redazione Regolamenti Comunali dell'Area AA.GG.	D.Lgs. n. 267/2000	Ufficio Affari generali						D/ufficio					
Formulazione e Pubblicazione Regolamenti Comunali	D.Lgs. n. 267/2001	Ufficio Affari generali	gg. 30 con delibera di approvazione (gg. 15 + 15)					D/ufficio					
Liquidazioni relative al funzionamento del Consiglio Comunale (partiti di presenza)	D.Lgs. n. 267/2002	Ufficio Affari generali						D/ufficio					
Liquidazioni relative al funzionamento del Consiglio Comunale (tributo oneri al carico di lavoro per mezzo retribuiti)	D.Lgs. n. 267/2003	Ufficio Affari generali						D/ufficio					
Liquidazioni riguardanti l'Area AA.GG.	D.Lgs. n. 267/2004	Ufficio Affari generali						D/ufficio					
Acquisizione CIG e DURC riguardanti gli atti dell'Area AA.GG.	L. n. 136/2010, L. n. 183/2011	Ufficio Affari generali						D/ufficio					
Protocollo generale	D. Lgs. n. 82/2000, DPCM 3/11/02/000, DPR n. 445/2000	Ufficio Affari generali	1-2 gg.					D/ufficio					
Notifica degli atti del Comune o di Enti terzi	C.P.C.	Ufficio Affari generali						D/ufficio					
Approvazione atti	DPR n. 445/2000	Ufficio Affari generali						D/ufficio					
Accesso agli atti ed ai documenti amministrativi dell'Area AA.GG.	L. n. 24/1990	Ufficio Affari generali	3 gg. Dalla presentazione dell'istanza, salvo presenza di controinteressi					Di parte					
Pubblicazione online degli atti ricevuto con PEC e tramite posta tradizionale	D.Lgs. n. 267/2000	Ufficio Affari generali	Immediatamente dopo la richiesta di pubblicazione e comunque nel rispetto contenuto nella richiesta					Di parte					
Deposito atti alla Cassa Comunale - Pubblicazione on line		Ufficio Affari generali	N					Di parte					
Servizio postale - Registro corrispondenza in uscita		Ufficio Affari generali	N					Di parte					
Notifiche atti	L. n. 890/1982, L. n. 206/2017, DPR n. 600/1973, L. n. 295/2001 e s.l.	Ufficio Affari generali	N					Di parte					
Attività connesse alla modifica dei procedimenti ordinari, ad attività di organizzazione e alle disposizioni emergenziali per l'adempimento da Covid-19	D.L. 18/2020, D.L. 18/2020 (ovv. L. 27/2020), D.L. 23/2020, D.L. 30/2020, D.L. 34/2020	Ufficio Affari generali	Termini connessi alle singole misure emergenziali					D/ufficio					
Procedimenti straordinari connessi a misure emergenziali per la cittadinanza in base alle disposizioni emergenziali legate all'epidemia da Covid-20	D.L. 18/2020, D.L. 18/2020 (ovv. L. 27/2020), D.L. 23/2020, D.L. 30/2020, D.L. 34/2020	Ufficio Affari generali	Termini connessi alle singole misure emergenziali					Di parte					

ALLEGATO 3. SEZIONE PIAO "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" - ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE VIGENTI AGGIORNATO al 01.01.2024

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Ambito soggettivo (vedi foglio 2)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Settore responsabile
Disposizioni generali	Programma per la Trasparenza e l'Integrità	A	Art. 10, c. 8, lett. a), d.lgs. n. 33/2013	Programma per la Trasparenza e l'Integrità	Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e relativo stato di attuazione (art. 10, cc. 1, 2, 3, d.lgs. 33/2013)	Annuale (art. 10, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Segreteria Generale
	Atti generali	A	Art. 12, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	Riferimenti normativi su organizzazione e attività	Riferimenti normativi con i relativi link alle norme di legge statale pubblicate nella banca dati "Normattiva" che regolano l'istituzione, l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni	30 giorni dall'adozione (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Segreteria Generale
				Atti amministrativi generali	Direttive, circolari, programmi, istruzioni e ogni atto che dispone in generale sulla organizzazione, sulle funzioni, sugli obiettivi, sui procedimenti, ovvero nei quali si determina l'interpretazione di norme giuridiche che riguardano o dettano disposizioni per l'applicazione di esse	30 giorni dall'adozione (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	TUTTI I SETTORI
		D	Art. 12, c. 2, d.lgs. n.	Statuti e leggi regionali	Estremi e testi ufficiali aggiornati degli Statuti e delle norme di legge	30 giorni dall'adozione (ex art. 8, d.lgs. n.	Segreteria Generale

			33/2013		regionali, che regolano le funzioni, l'organizzazione e lo svolgimento delle attività di competenza dell'amministrazione	33/2013)	
		A	Art. 55, c. 2, d.lgs. n. 165/2001 Art. 12, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	Codice disciplinare e codice di condotta	Codice disciplinare, recante l'indicazione delle infrazioni del codice disciplinare e relative sanzioni (pubblicazione on line in alternativa all'affissione in luogo accessibile a tutti - art. 7, l. n. 300/1970) Codice di condotta inteso quale codice di comportamento	30 giorni dall'adozione	Segreteria Generale
	Oneri informativi per cittadini e imprese	N	Art. 34, d.lgs. n. 33/2013	Oneri informativi per cittadini e imprese	Regolamenti ministeriali o interministeriali, provvedimenti amministrativi a carattere generale adottati dalle amministrazioni dello Stato per regolare l'esercizio di poteri autorizzatori, concessori o certificatori, nonché l'accesso ai servizi pubblici ovvero la concessione di benefici con allegato elenco di tutti gli oneri informativi gravanti sui cittadini e sulle imprese introdotti o eliminati con i medesimi atti	30 giorni dall'adozione (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Settore V
	Scadenario obblighi amministrativi	A	Art. 29, c. 3, d.l. n. 69/2013 (attualment	Scadenario obblighi amministrativi	Scadenario con l'indicazione delle date di efficacia dei nuovi obblighi amministrativi a carico di cittadini e imprese introdotti dalle	30 giorni dall'adozione	TUTTI I SETTORI

			e in fase di conversione)		amministrazioni (secondo le modalità determinate con uno o più D.P.C.M. da adottare entro 90 gg. dall'entrata in vigore del d.l. n. 69/2013)		
	Burocrazia zero	S	Art. 37, c. 3, d.l. n. 69/2013 (attualmente in fase di conversione)	Burocrazia zero	Casi in cui il rilascio delle autorizzazioni di competenza è sostituito da una comunicazione dell'interessato	30 giorni dall'adozione	TUTTI I SETTORI
Organizzazione	Organi di indirizzo politico-amministrativo	A	Art. 13, c. 1, lett. a), d.lgs. n. 33/2013	Organi di indirizzo politico-amministrativo (da pubblicare in tabelle)	Organi di indirizzo politico e di amministrazione e gestione, con l'indicazione delle rispettive competenze	30 giorni dall'adozione (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Settore I
		T	Art. 14, c. 1, lett. a), d.lgs. n. 33/2013		Atto di nomina o di proclamazione, con l'indicazione della durata dell'incarico o del mandato elettivo	30 giorni dall'adozione (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Settore I
			Art. 14, c. 1, lett. b), d.lgs. n. 33/2013		Curricula	30 giorni dall'adozione (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Settore I
			Art. 14, c. 1, lett. c), d.lgs. n. 33/2013		Compensi di qualsiasi natura connessi all'assunzione della carica	30 giorni dall'adozione (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Settore I
					Importi di viaggi di servizio e missioni pagati con fondi pubblici	30 giorni dall'adozione (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Settore I

						33/2013)	
			Art. 14, c. 1, lett. d), d.lgs. n. 33/2013		Dati relativi all'assunzione di altre cariche, presso enti pubblici o privati, e relativi compensi a qualsiasi titolo corrisposti	30 giorni dall'adozione (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Settore I
			Art. 14, c. 1, lett. e), d.lgs. n. 33/2013		Altri eventuali incarichi con oneri a carico della finanza pubblica e indicazione dei compensi spettanti	30 giorni dall'adozione (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Settore I
			Art. 14, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013 Art. 1, c. 1, n. 5, l. n. 441/1982		1) dichiarazione concernente diritti reali su beni immobili e su beni mobili iscritti in pubblici registri, azioni di società, quote di partecipazione a società, esercizio di funzioni di amministratore o di sindaco di società, con l'apposizione della formula «sul mio onore affermo che la dichiarazione corrisponde al vero» [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso)] (obbligo non previsto per i comuni con popolazione inferiore ai 15000 abitanti)	Annuale	Settore I
					2) copia dell'ultima dichiarazione dei redditi soggetti all'imposta sui redditi delle persone fisiche [Per il	Annuale	Settore I

					<p>soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso)] (NB: è necessario limitare, con appositi accorgimenti a cura dell'interessato o della amministrazione, la pubblicazione dei dati sensibili) (obbligo non previsto per i comuni con popolazione inferiore ai 15000 abitanti)</p>		
					<p>3) dichiarazione concernente le spese sostenute e le obbligazioni assunte per la propaganda elettorale ovvero attestazione di essersi avvalsi esclusivamente di materiali e di mezzi propagandistici predisposti e messi a disposizione dal partito o dalla formazione politica della cui lista il soggetto ha fatto parte, con l'apposizione della formula «sul mio onore affermo che la dichiarazione corrisponde al vero» (con allegate copie delle dichiarazioni relative a finanziamenti e contributi per un importo che nell'anno superi 5.000 €) (obbligo non previsto per i comuni con popolazione inferiore ai 15000 abitanti)</p>	<p>30 giorni dall'adozione (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)</p>	<p>Settore I</p>
					<p>4) attestazione concernente le variazioni della situazione</p>	<p>Annuale</p>	<p>Settore I</p>

					patrimoniale intervenute nell'anno precedente e copia della dichiarazione dei redditi [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso)] (obbligo non previsto per i comuni con popolazione inferiore ai 15000 abitanti)		
					5) dichiarazione concernente le variazioni della situazione patrimoniale intervenute dopo l'ultima attestazione (con copia della dichiarazione annuale relativa ai redditi delle persone fisiche) [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso)] (obbligo non previsto per i comuni con popolazione inferiore ai 15000 abitanti)	Annuale	Settore I
	Sanzioni per mancata comunicazione dei dati	T	Art. 47, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	Sanzioni per mancata comunicazione dei dati	Provvedimenti di erogazione delle sanzioni amministrative pecuniarie a carico del responsabile della mancata comunicazione per la mancata o incompleta	30 giorni dall'adozione (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Segreteria Generale

					comunicazione dei dati concernenti la situazione patrimoniale complessiva del titolare dell'incarico (di organo di indirizzo politico) al momento dell'assunzione della carica, la titolarità di imprese, le partecipazioni azionarie proprie, del coniuge e dei parenti entro il secondo grado di parentela, nonché tutti i compensi cui dà diritto l'assunzione della carica		
	Rendiconti gruppi consiliari regionali/provinciali	E	Art. 28, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	Rendiconti gruppi consiliari regionali/provinciali	Rendiconti di esercizio annuale dei gruppi consiliari regionali e provinciali, con evidenza delle risorse trasferite o assegnate a ciascun gruppo, con indicazione del titolo di trasferimento e dell'impiego delle risorse utilizzate	30 giorni dall'adozione (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	N.A
				Atti degli organi di controllo	Atti e relazioni degli organi di controllo	30 giorni dall'adozione (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	NA
	Articolazione degli uffici	A	Art. 13, c. 1, lett. b), d.lgs. n. 33/2013	Articolazione degli uffici	Articolazione degli uffici	30 giorni dall'adozione (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	SETTORE VII
			Art. 13, c. 1, lett. c), d.lgs. n. 33/2013	Organigramma (da pubblicare sotto forma di organigramma, in modo tale che a ciascun ufficio sia assegnato un	Illustrazione in forma semplificata, ai fini della piena accessibilità e comprensibilità dei dati, dell'organizzazione dell'amministrazione, mediante l'organigramma o analoghe rappresentazioni grafiche	30 giorni dall'adozione (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	SETTORE VII

				link ad una pagina contenente tutte le informazioni previste dalla norma)			
			Art. 13, c. 1, lett. b), d.lgs. n. 33/2013		Competenze e risorse a disposizione di ciascun ufficio, anche di livello dirigenziale non generale	30 giorni dall'adozione (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	SETTORE VII
			Art. 13, c. 1, lett. b), d.lgs. n. 33/2013		Nomi dei dirigenti responsabili dei singoli uffici	30 giorni dall'adozione (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	SETTORE VII
	Telefono e posta elettronica	A	Art. 13, c. 1, lett. d), d.lgs. n. 33/2013	Telefono e posta elettronica	Elenco completo dei numeri di telefono e delle caselle di posta elettronica istituzionali e delle caselle di posta elettronica certificata dedicate, cui il cittadino possa rivolgersi per qualsiasi richiesta inerente i compiti istituzionali	30 giorni dall'adozione (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	SETTORE VII
Consulenti e collaboratori		A	Art. 15, c. 2, d.lgs. n. 33/2013	Consulenti e collaboratori (da pubblicare in tabelle)	Estremi degli atti di conferimento di incarichi di collaborazione o di consulenza a soggetti esterni a qualsiasi titolo (compresi quelli affidati con contratto di collaborazione coordinata e continuativa) per i quali è previsto un compenso con indicazione dei	Entro 30 giorni dall'adozione (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Tutti i Settori

				soggetti percettori, della ragione dell'incarico e dell'ammontare erogato		
				Per ciascun titolare di incarico:		
			Art. 10, c. 8, lett. d), d.lgs. n. 33/2013 Art. 15, c. 1, lett. b), d.lgs. n. 33/2013	1) curriculum, redatto in conformità al vigente modello europeo	Entro 30 giorni dall'adozione (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Tutti i Settori
			Art. 15, c. 1, lett. d), d.lgs. n. 33/2013	2) compensi comunque denominati, relativi al rapporto di lavoro, di consulenza o di collaborazione (compresi quelli affidati con contratto di collaborazione coordinata e continuativa), con specifica evidenza delle eventuali componenti variabili o legate alla valutazione del risultato	Entro 30 giorni dall'adozione (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Tutti i Settori
			Art. 15, c. 1, lett. c), d.lgs. n. 33/2013	3) dati relativi allo svolgimento di incarichi o alla titolarità di cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione o allo svolgimento di attività professionali	Entro 30 giorni dall'adozione (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Tutti i Settori
			Art. 15, c. 2, d.lgs. n. 33/2013 Art. 53, c. 14, d.lgs. n. 165/2001	Tabelle relative agli elenchi dei consulenti con indicazione di oggetto, durata e compenso dell'incarico (comunicate alla Funzione pubblica)	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Tutti i Settori

			Art. 53, c. 14, d.lgs. n. 165/2001		Attestazione dell'avvenuta verifica dell'insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interesse	Entro 30 giorni dall'adozione (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Tutti i Settori
Personale	Incarichi amministrativi di vertice (Segretario generale, Capo Dipartimento, Direttore generale o posizioni assimilate)	A	Art. 15, c. 1, lett. a), d.lgs. n. 33/2013	Incarichi amministrativi di vertice (da pubblicare in tabelle)	Estremi degli atti di conferimento di incarichi amministrativi di vertice a soggetti dipendenti della pubblica amministrazione (NB: sono da includersi sia i dirigenti contrattualizzati sia quelli posti in regime di diritto pubblico)	Entro 30 giorni dall'adozione (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Settore VII
			Art. 15, c. 2, d.lgs. n. 33/2013		Estremi degli atti di conferimento di incarichi amministrativi di vertice a soggetti estranei alla pubblica amministrazione con indicazione dei soggetti percettori, della ragione dell'incarico e dell'ammontare erogato (NB: sono da includersi sia i dirigenti contrattualizzati sia quelli posti in regime di diritto pubblico)	Entro 30 giorni dall'adozione (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Settore VII
					Per ciascun titolare di incarico:		Settore VII
			Art. 10, c. 8, lett. d), d.lgs. n. 33/2013 Art. 15, c. 1,		1) curriculum, redatto in conformità al vigente modello europeo	Entro 30 giorni dall'adozione (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Settore VII

			lett. b), d.lgs. n. 33/2013				
			Art. 15, c. 1, lett. d), d.lgs. n. 33/2013		2) compensi, comunque denominati, relativi al rapporto di lavoro, con specifica evidenza delle eventuali componenti variabili o legate alla valutazione del risultato, ed ammontare erogato	Entro 30 giorni dall'adozione (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Settore VII
			Art. 15, c. 1, lett. c), d.lgs. n. 33/2013		3) dati relativi allo svolgimento di incarichi o alla titolarità di cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione o allo svolgimento di attività professionali, e relativi compensi	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Settore VII
		P	Art. 20, c. 3, d.lgs. n. 39/2013		4) dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di inconferibilità dell'incarico	Entro 30 giorni dall'adozione (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Settore VII
			Art. 20, c. 3, d.lgs. n. 39/2013		5) dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di incompatibilità al conferimento dell'incarico	Annuale (art. 20, c. 2, d.lgs. n. 39/2013)	Settore VII
	Incarichi amministrativi di vertice (Direttore generale, Direttore sanitario, Direttore amministrativo)	H	Art. 41, c. 2, d.lgs. n. 33/2013	SSN - Bandi e avvisi	Bandi e avvisi di selezione	Entro 30 giorni dall'adozione (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	
				SSN - Procedure	Informazioni e dati concernenti le	Entro 30 giorni	

				selettive	procedure di conferimento degli incarichi di direttore generale, direttore sanitario e direttore amministrativo	dall'adozione (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	
			Art. 41, c. 3, d.lgs. n. 33/2013	SSN- Incarichi amministrativi di vertice (da pubblicare in tabelle)	Estremi ed atti di conferimento di incarichi amministrativi di vertice a soggetti dipendenti della pubblica amministrazione (NB: sono da includersi sia i dirigenti contrattualizzati sia quelli posti in regime di diritto pubblico)	Entro 30 giorni dall'adozione (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	
					Estremi ed atti di conferimento di incarichi amministrativi di vertice a soggetti estranei alla pubblica amministrazione con indicazione dei soggetti percettori, della ragione dell'incarico e dell'ammontare erogato (NB: sono da includersi sia i dirigenti contrattualizzati sia quelli posti in regime di diritto pubblico)	Entro 30 giorni dall'adozione (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	
					Per ciascun titolare di incarico:		
					1) curriculum vitae	Entro 30 giorni dall'adozione (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	
					2) compensi, comunque denominati, relativi al rapporto di lavoro, con specifica evidenza delle eventuali componenti variabili o legate alla valutazione del risultato	Entro 30 giorni dall'adozione (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	
					3) dati relativi allo svolgimento di	Entro 30 giorni	

					incarichi o la titolarità di cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione o allo svolgimento di attività professionali (comprese le prestazioni svolte in regime intramurario), e relativi compensi	dall'adozione (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	
		P	Art. 20, c. 3, d.lgs. n. 39/2013		4) dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di inconferibilità dell'incarico	Entro 30 giorni dall'adozione (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	
			Art. 20, c. 3, d.lgs. n. 39/2013		5) dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di incompatibilità al conferimento dell'incarico	Annuale (art. 20, c. 2, d.lgs. n. 39/2013)	
	Dirigenti (dirigenti non generali)	A	Art. 15, c. 1, lett. a), d.lgs. n. 33/2013	Dirigenti (da pubblicare in tabelle)	Estremi degli atti di conferimento di incarichi dirigenziali a soggetti dipendenti della pubblica amministrazione (NB: sono da includersi sia i dirigenti contrattualizzati sia quelli posti in regime di diritto pubblico)	Entro 30 giorni dall'adozione (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Settore VII
			Art. 15, c. 2, d.lgs. n. 33/2013		Estremi degli atti di conferimento di incarichi dirigenziali a soggetti estranei alla pubblica amministrazione con indicazione dei soggetti percettori, della ragione dell'incarico e dell'ammontare erogato (NB: sono da includersi sia i dirigenti contrattualizzati sia quelli posti in regime di diritto pubblico)	Entro 30 giorni dall'adozione (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Settore VII
					Per ciascun titolare di incarico:		Settore VII
			Art. 10, c. 8, lett. d), d.lgs. n.		1) Curriculum, redatto in conformità al vigente modello europeo	Entro 30 giorni dall'adozione (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Settore VII

			33/2013 Art. 15, c. 1, lett. b), d.lgs. n. 33/2013				
			Art. 15, c. 1, lett. d), d.lgs. n. 33/2013		2) compensi, comunque denominati, relativi al rapporto di lavoro, con specifica evidenza delle eventuali componenti variabili o legate alla valutazione del risultato	Entro 30 giorni dall'adozione (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Settore VII
			Art. 15, c. 1, lett. c), d.lgs. n. 33/2013		3) dati relativi allo svolgimento di incarichi o alla titolarità di cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione o allo svolgimento di attività professionali, e relativi compensi	Entro 30 giorni dall'adozione (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Settore VII
		P	Art. 20, c. 3, d.lgs. n. 39/2013		4) dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di inconferibilità dell'incarico	Entro 30 giorni dall'adozione (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Settore VII
			Art. 20, c. 3, d.lgs. n. 39/2013		5) dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di incompatibilità al conferimento dell'incarico	Annuale (art. 20, c. 2, d.lgs. n. 39/2013)	Settore VII
		A	Art. 15, c. 5, d.lgs. n. 33/2013	Elenco posizioni dirigenziali discrezionali	Elenco delle posizioni dirigenziali, integrato dai relativi titoli e curricula, attribuite a persone, anche esterne alle pubbliche amministrazioni, individuate discrezionalmente dall'organo di indirizzo politico senza procedure	Entro 30 giorni dall'adozione (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Settore VII

					pubbliche di selezione		
		A	Art. 19, c. 1-bis, d.lgs. n. 165/2001	Posti di funzione disponibili	Numero e tipologia dei posti di funzione che si rendono disponibili nella dotazione organica e relativi criteri di scelta	Entro 30 giorni dall'adozione (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Settore VII
		N	Art. 1, c. 7, d.p.r. n. 108/2004	Ruolo dirigenti	Ruolo dei dirigenti nelle amministrazioni dello Stato	Annuale	Settore VII
	Dirigenti (Responsabili di Dipartimento e Responsabili di strutture semplici e complesse)	H	Art. 41, c. 2, d.lgs. n. 33/2013	SSN - Dirigenti (da pubblicare in tabelle)	Bandi e avvisi di selezione	Entro 30 giorni dall'adozione (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	
					Informazioni e dati concernenti le procedure di conferimento degli incarichi di responsabile di dipartimento e di strutture semplici e complesse	Entro 30 giorni dall'adozione (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	
			Art. 41, c. 3, d.lgs. n. 33/2013		Estremi ed atti di conferimento di incarichi dirigenziali di responsabile dipartimento e di strutture semplici e complesse a soggetti dipendenti della pubblica amministrazione (NB: sono da includersi sia i dirigenti contrattualizzati sia quelli posti in regime di diritto pubblico)	Entro 30 giorni dall'adozione (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	
					Estremi ed atti di conferimento di incarichi dirigenziali di responsabile di dipartimento e di	Entro 30 giorni dall'adozione (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	

					strutturesemplici e complesse a soggetti estranei alla pubblica amministrazione con indicazione dei soggetti percettori, della ragione dell'incarico e dell'ammontare erogato (NB: sono da includersi sia i dirigenti contrattualizzati sia quelli posti in regime di diritto pubblico)		
					Per ciascun titolare di incarico di responsabile di dipartimento e di struttura complessa:		
					1) curriculum vitae	Entro 30 giorni dall'adozione (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	
					2) compensi, comunque denominati, relativi al rapporto di lavoro, con specifica evidenza delle eventuali componenti variabili o legate alla valutazione del risultato	Entro 30 giorni dall'adozione (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	
					3) dati relativi allo svolgimento di incarichi o la titolarità di cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione o allo svolgimento di attività professionali (comprese le prestazioni svolte in regime intramurario), e relativi compensi	Entro 30 giorni dall'adozione (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	
	Posizioni organizzative	A	Art. 10, c. 8, lett. d), d.lgs. n.	Posizioni organizzative	Curricula dei titolari di posizioni organizzative redatti in conformità al vigente modello europeo	Entro 30 giorni dall'adozione (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Settore VII

			33/2013				
	Dotazione organica	A	Art. 16, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	Conto annuale del personale	Conto annuale del personale e relative spese sostenute, nell'ambito del quale sono rappresentati i dati relativi alla dotazione organica e al personale effettivamente in servizio e al relativo costo, con l'indicazione della distribuzione tra le diverse qualifiche e aree professionali, con particolare riguardo al personale assegnato agli uffici di diretta collaborazione con gli organi di indirizzo politico	Annuale (art. 16, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Settore VII
			Art. 16, c. 2, d.lgs. n. 33/2013	Costo personale tempo indeterminato	Costo complessivo del personale a tempo indeterminato in servizio, articolato per aree professionali, con particolare riguardo al personale assegnato agli uffici di diretta collaborazione con gli organi di indirizzo politico	Annuale (art. 16, c. 2, d.lgs. n. 33/2013)	Settore VII
	Personale non a tempo indeterminato	A	Art. 17, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	Personale non a tempo indeterminato (da pubblicare in tabelle)	Personale con rapporto di lavoro non a tempo indeterminato ed elenco dei titolari dei contratti a tempo determinato, con l'indicazione delle diverse tipologie di rapporto, della distribuzione di questo personale tra le diverse qualifiche e aree professionali, ivi compreso il personale assegnato agli uffici di diretta collaborazione con gli organi di indirizzo politico	Annuale (art. 17, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Settore VII
			Art. 17, c. 2, d.lgs. n.	Costo del personale non a	Costo complessivo del personale con rapporto di lavoro non a tempo	Trimestrale (art. 17, c. 2, d.lgs. n.	Settore VII

			33/2013	tempo indeterminato (da pubblicare in tabelle)	indeterminato, articolato per aree professionali, con particolare riguardo al personale assegnato agli uffici di diretta collaborazione con gli organi di indirizzo politico	33/2013)	
Tassi di assenza	A	Art. 16, c. 3, d.lgs. n. 33/2013	Tassi di assenza (da pubblicare in tabelle)	Tassi di assenza del personale distinti per uffici di livello dirigenziale	Trimestrale (art. 16, c. 3, d.lgs. n. 33/2013)	Settore VII	
Incarichi conferiti e autorizzati ai dipendenti (non dirigenti)	A	Art. 18, d.lgs. n. 33/2013 Art. 53, c. 14, d.lgs. n. 165/2001	Incarichi conferiti e autorizzati ai dipendenti (non dirigenti) (da pubblicare in tabelle)	Elenco degli incarichi conferiti o autorizzati a ciascun dipendente, con l'indicazione dell'oggetto, della durata e del compenso spettante per ogni incarico	Entro 30 giorni dall'adozione (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Tutti i Settori	
Contrattazioni e collettiva	A	Art. 21, c. 1, d.lgs. n. 33/2013 Art. 47, c. 8, d.lgs. n. 165/2001	Contrattazione collettiva	Riferimenti necessari per la consultazione dei contratti e accordi collettivi nazionali ed eventuali interpretazioni autentiche	Entro 30 giorni dall'adozione (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Settore VII	
Contrattazioni e integrativa	A	Art. 21, c. 2, d.lgs. n. 33/2013	Contratti integrativi	Contratti integrativi stipulati, con la relazione tecnico-finanziaria e quella illustrativa certificate dagli organi di controllo (collegio dei revisori dei conti, collegio sindacale, uffici centrali di bilancio o analoghi organi previsti dai rispettivi ordinamenti)	Entro 30 giorni dall'adozione (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Settore VII	

			Art. 21, c. 2, d.lgs. n. 33/2013 Art. 55, c. 4, d.lgs. n. 150/2009	Costi contratti integrativi	Specifiche informazioni sui costi della contrattazione integrativa, certificate dagli organi di controllo interno, trasmesse al Ministero dell'Economia e delle finanze, che predispone, allo scopo, uno specifico modello di rilevazione, d'intesa con la Corte dei conti e con la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica	Annuale (art. 55, c. 4, d.lgs. n. 150/2009)	Settore VII
	OIV	A	Art. 10, c. 8, lett. c), d.lgs. n. 33/2013 Par. 14.2, delib. CiVIT n. 12/2013	OIV (da pubblicare in tabelle)	Nominativi, curricula e compensi	Entro 30 giorni dall'adozione (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Settore VII
Bandi di concorso		A	Art. 19, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	Bandi di concorso (da pubblicare in tabelle)	Bandi di concorso per il reclutamento, a qualsiasi titolo, di personale presso l'amministrazione	Entro 30 giorni dall'adozione (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Settore VII
			Art. 19, c. 2, d.lgs. n. 33/2013	Elenco dei bandi espletati (da pubblicare in tabelle)	Elenco dei bandi in corso e dei bandi espletati nel corso dell'ultimo triennio con l'indicazione, per ciascuno di essi, del numero dei dipendenti assunti e delle spese effettuate	Entro 30 giorni dall'adozione (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Settore VII
		B	Art. 23, cc. 1 e 2, d.lgs. n. 33/2013 Art. 1, c. 16,	Dati relativi alle procedure selettive	Concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera	Entro 30 giorni dall'adozione (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Settore VII

			lett. d), l. n. 190/2012	(da pubblicare in tabelle)			
					Per ciascuno dei provvedimenti:		Settore VII
					1) oggetto		Settore VII
					2) eventuale spesa prevista		Settore VII
					3) estremi relativi ai principali documenti contenuti nel fascicolo relativo al procedimento		Settore VII
Performance	Sistema di misurazione e valutazione della Performance	A	Par. 1, delib. CIVIT n. 104/2010	Sistema di misurazione e valutazione della Performance	Sistema di misurazione e valutazione della Performance (art. 7, d.lgs. n. 150/2009)	Entro 30 giorni dall'adozione (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Settore VII
	Piano della Performance		Art. 10, c. 8, lett. b), d.lgs. n. 33/2013	Piano della Performance	Piano della Performance (art. 10, d.lgs. 150/2009)	Entro 30 giorni dall'adozione (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Settore VII
	Relazione sulla Performance			Relazione sulla Performance	Relazione sulla Performance (art. 10, d.lgs. 150/2009)	Entro 30 giorni dall'adozione (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Settore VII
	Documento dell'OIV di validazione della Relazione sulla Performance		Par. 2.1, delib. CIVIT n. 6/2012	Documento OIV di validazione della Relazione sulla Performance	Documento dell'OIV di validazione della Relazione sulla Performance (art. 14, c. 4, lett. c), d.lgs. n. 150/2009)	Entro 30 giorni dall'adozione (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Settore VII
	Relazione dell'OIV sul funzionamen	Q	Par. 4, delib. CIVIT n. 23/2013	Relazione OIV sul funzionamento	Relazione dell'OIV sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza	Entro 30 giorni dall'adozione (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Settore VII

	to complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni			del Sistema	e integrità dei controlli interni (art. 14, c. 4, lett. a), d.lgs. n. 150/2009)		
	Ammontare complessivo dei premi	A	Art. 20, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	Ammontare complessivo dei premi (da pubblicare in tabelle)	Ammontare complessivo dei premi collegati alla performance stanziati	Entro 30 giorni dall'adozione (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Settore VII
					Ammontare dei premi effettivamente distribuiti	Entro 30 giorni dall'adozione (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Settore VII
	Dati relativi ai premi		Art. 20, c. 2, d.lgs. n. 33/2013	Dati relativi ai premi (da pubblicare in tabelle)	Entità del premio mediamente conseguibile dal personale dirigenziale e non dirigenziale	Entro 30 giorni dall'adozione (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Settore VII
					Distribuzione del trattamento accessorio, in forma aggregata, al fine di dare conto del livello di selettività utilizzato nella distribuzione dei premi e degli incentivi	Entro 30 giorni dall'adozione (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Settore VII
					Grado di differenziazione dell'utilizzo della premialità sia per i dirigenti sia per i dipendenti	Entro 30 giorni dall'adozione (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Settore VII

	Benessere organizzativo		Art. 20, c. 3, d.lgs. n. 33/2013	Benessere organizzativo	Livelli di benessere organizzativo	Entro 30 giorni dall'adozione (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Settore VII
Enti controllati	Enti pubblici vigilati	C	Art. 22, c. 1, lett. a), d.lgs. n. 33/2013	Enti pubblici vigilati (da pubblicare in tabelle)	Elenco degli enti pubblici, comunque denominati, istituiti, vigilati e finanziati dall'amministrazione ovvero per i quali l'amministrazione abbia il potere di nomina degli amministratori dell'ente, con l'indicazione delle funzioni attribuite e delle attività svolte in favore dell'amministrazione o delle attività di servizio pubblico affidate	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Settore II
					Per ciascuno degli enti:		
			Art. 22, c. 2, d.lgs. n. 33/2013		1) ragione sociale	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Settore II
					2) misura dell'eventuale partecipazione dell'amministrazione	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Settore II
					3) durata dell'impegno	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Settore II
					4) onere complessivo a qualsiasi titolo gravante per l'anno sul bilancio dell'amministrazione	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Settore II
					5) numero dei rappresentanti dell'amministrazione negli organi di governo e trattamento economico complessivo a ciascuno di essi	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Settore II

					spettante		
					6) risultati di bilancio degli ultimi tre esercizi finanziari	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Settore II
					7) incarichi di amministratore dell'ente e relativo trattamento economico complessivo	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Settore II
		P	Art. 20, c. 3, d.lgs. n. 39/2013		7A. Dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di inconferibilità dell'incarico	Tempestivo (art. 20, c. 1, d.lgs. n. 39/2013)	Settore II
			Art. 20, c. 3, d.lgs. n. 39/2013		7B. Dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di incompatibilità al conferimento dell'incarico	Annuale (art. 20, c. 2, d.lgs. n. 39/2013)	Settore II
		C	Art. 22, c. 3, d.lgs. n. 33/2013		Collegamento con i siti istituzionali degli enti pubblici vigilati nei quali sono pubblicati i dati relativi ai componenti degli organi di indirizzo politico e ai soggetti titolari di incarichi dirigenziali, di collaborazione o consulenza	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Settore II
	Società partecipate	C	Art. 22, c. 1, lett. b), d.lgs. n. 33/2013	Società partecipate (da pubblicare in tabelle)	Elenco delle società di cui l'amministrazione detiene direttamente quote di partecipazione anche minoritaria, con l'indicazione dell'entità, delle funzioni attribuite e delle attività svolte in favore dell'amministrazione o delle attività di servizio pubblico affidate	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Settore II
					Per ciascuna delle società:	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	
			Art. 22, c. 2,		1) ragione sociale	Annuale	Settore II

			d.lgs. n. 33/2013			(art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	
					2) misura dell'eventuale partecipazione dell'amministrazione	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Settore II
					3) durata dell'impegno	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Settore II
					4) onere complessivo a qualsiasi titolo gravante per l'anno sul bilancio dell'amministrazione	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Settore II
					5) numero dei rappresentanti dell'amministrazione negli organi di governo e trattamento economico complessivo a ciascuno di essi spettante	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Settore II
					6) risultati di bilancio degli ultimi tre esercizi finanziari	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Settore II
					7) incarichi di amministratore della società e relativo trattamento economico complessivo	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Settore II
			Art. 22, c. 3, d.lgs. n. 33/2013		Collegamento con i siti istituzionali delle società partecipate nei quali sono pubblicati i dati relativi ai componenti degli organi di indirizzo politico e ai soggetti titolari di incarichi dirigenziali, di collaborazione o consulenza	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Settore II
	Enti di diritto	C	Art. 22, c. 1,	Enti di diritto	Elenco degli enti di diritto privato,	Annuale	Settore II

	privato controllati		lett. c), d.lgs. n. 33/2013	privato controllati (da pubblicare in tabelle)	comunque denominati, in controllo dell'amministrazione, con l'indicazione delle funzioni attribuite e delle attività svolte in favore dell'amministrazione o delle attività di servizio pubblico affidate	(art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	
					Per ciascuno degli enti:		
			Art. 22, c. 2, d.lgs. n. 33/2013		1) ragione sociale	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	SETTORE II
					2) misura dell'eventuale partecipazione dell'amministrazione	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	SETTORE II
					3) durata dell'impegno	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	SETTORE II
					4) onere complessivo a qualsiasi titolo gravante per l'anno sul bilancio dell'amministrazione	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	SETTORE II
					5) numero dei rappresentanti dell'amministrazione negli organi di governo e trattamento economico complessivo a ciascuno di essi spettante	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	SETTORE II
					6) risultati di bilancio degli ultimi tre esercizi finanziari	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	SETTORE II
					7) incarichi di amministratore dell'ente e relativo trattamento economico complessivo	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	SETTORE II
		P	Art. 20, c. 3, d.lgs. n. 39/2013		7A. Dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di inconferibilità dell'incarico	Tempestivo (art. 20, c. 1, d.lgs. n. 39/2013)	SETTORE II

			Art. 20, c. 3, d.lgs. n. 39/2013		7B. Dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di incompatibilità al conferimento dell'incarico	Annuale (art. 20, c. 2, d.lgs. n. 39/2013)	SETTORE II
		C	Art. 22, c. 3, d.lgs. n. 33/2013		Collegamento con i siti istituzionali degli enti di diritto privato controllati nei quali sono pubblicati i dati relativi ai componenti degli organi di indirizzo politico e ai soggetti titolari di incarichi dirigenziali, di collaborazione o consulenza	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	SETTORE II
	Rappresentazione grafica	C	Art. 22, c. 1, lett. d), d.lgs. n. 33/2013	Rappresentazione grafica	Una o più rappresentazioni grafiche che evidenziano i rapporti tra l'amministrazione e gli enti pubblici vigilati, le società partecipate, gli enti di diritto privato controllati	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	SETTORE II
Attività e procedimenti	Dati aggregati attività amministrativa	A	Art. 24, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	Dati aggregati attività amministrativa	Dati relativi alla attività amministrativa, in forma aggregata, per settori di attività, per competenza degli organi e degli uffici, per tipologia di procedimenti	Annuale La prima pubblicazione decorre dal termine di sei mesi dall'entrata in vigore del decreto	Tutti i Settori
	Tipologie di procedimento	A		Tipologie di procedimento (da pubblicare in tabelle)	Per ciascuna tipologia di procedimento:		
			Art. 35, c. 1, lett. a), d.lgs. n.		1) breve descrizione del procedimento con indicazione di tutti i riferimenti normativi utili	Entro 30 giorni dall'adozione (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Tutti i Settori

			33/2013				
			Art. 35, c. 1, lett. b), d.lgs. n. 33/2013		2) unità organizzative responsabili dell'istruttoria	Entro 30 giorni dall'adozione (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Tutti i Settori
			Art. 35, c. 1, lett. c), d.lgs. n. 33/2013		3) nome del responsabile del procedimento, unitamente ai recapiti telefonici e alla casella di posta elettronica istituzionale	Entro 30 giorni dall'adozione (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Tutti i Settori
			Art. 35, c. 1, lett. c), d.lgs. n. 33/2013		4) ove diverso, l'ufficio competente all'adozione del provvedimento finale, con l'indicazione del nome del responsabile dell'ufficio unitamente ai rispettivi recapiti telefonici e alla casella di posta elettronica istituzionale	Entro 30 giorni dall'adozione (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Tutti i Settori
			Art. 35, c. 1, lett. e), d.lgs. n. 33/2013		5) modalità con le quali gli interessati possono ottenere le informazioni relative ai procedimenti in corso che li riguardano	Entro 30 giorni dall'adozione (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Tutti i Settori
			Art. 35, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013		6) termine fissato in sede di disciplina normativa del procedimento per la conclusione con l'adozione di un provvedimento espresso e ogni altro termine procedimentale rilevante	Entro 30 giorni dall'adozione (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Tutti i Settori
			Art. 35, c. 1, lett. g), d.lgs. n. 33/2013		7) procedimenti per i quali il provvedimento dell'amministrazione può essere sostituito da una dichiarazione dell'interessato ovvero il procedimento può concludersi con il	Entro 30 giorni dall'adozione (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Tutti i Settori

					silenzio-assenso dell'amministrazione		
			Art. 35, c. 1, lett. h), d.lgs. n. 33/2013		8) strumenti di tutela amministrativa e giurisdizionale, riconosciuti dalla legge in favore dell'interessato, nel corso del procedimento nei confronti del provvedimento finale ovvero nei casi di adozione del provvedimento oltre il termine predeterminato per la sua conclusione e i modi per attivarli	Entro 30 giorni dall'adozione (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Tutti i Settori
			Art. 35, c. 1, lett. i), d.lgs. n. 33/2013		9) link di accesso al servizio on line, ove sia già disponibile in rete, o tempi previsti per la sua attivazione	Entro 30 giorni dall'adozione (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Tutti i Settori
			Art. 35, c. 1, lett. l), d.lgs. n. 33/2013		10) modalità per l'effettuazione dei pagamenti eventualmente necessari, con i codici IBAN identificativi del conto di pagamento, ovvero di imputazione del versamento in Tesoreria, tramite i quali i soggetti versanti possono effettuare i pagamenti mediante bonifico bancario o postale, ovvero gli identificativi del conto corrente postale sul quale i soggetti versanti possono effettuare i pagamenti mediante bollettino postale, nonché i codici identificativi del pagamento da indicare obbligatoriamente per il versamento	Entro 30 giorni dall'adozione (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Tutti i Settori

			Art. 35, c. 1, lett. m), d.lgs. n. 33/2013		11) nome del soggetto a cui è attribuito, in caso di inerzia, il potere sostitutivo, nonché modalità per attivare tale potere, con indicazione dei recapiti telefonici e delle caselle di posta elettronica istituzionale	Entro 30 giorni dall'adozione (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Tutti i Settori
			Art. 35, c. 1, lett. n), d.lgs. n. 33/2013		12) risultati delle indagini di customer satisfaction condotte sulla qualità dei servizi erogati attraverso diversi canali, con il relativo andamento	Entro 30 giorni dall'adozione (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Tutti i Settori
					Per i procedimenti ad istanza di parte:		Tutti i Settori
			Art. 35, c. 1, lett. d), d.lgs. n. 33/2013		1) atti e documenti da allegare all'istanza e modulistica necessaria, compresi i fac-simile per le autocertificazioni	Entro 30 giorni dall'adozione (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Tutti i Settori
			Art. 35, c. 1, lett. d), d.lgs. n. 33/2013		2) uffici ai quali rivolgersi per informazioni, orari e modalità di accesso con indicazione degli indirizzi, recapiti telefonici e caselle di posta elettronica istituzionale a cui presentare le istanze	Entro 30 giorni dall'adozione (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Tutti i Settori
		B		Singoli procedimenti di autorizzazione e concessione (da pubblicare in tabelle)	Per ciascun procedimento di autorizzazione o concessione:		Tutti i Settori
			Art. 23, d.lgs. n. 33/2013		1) contenuto	Entro 30 giorni dall'adozione (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Tutti i Settori

			Art. 1, cc. 15 e 16, l. n. 190/2012				
			Art. 23, d.lgs. n. 33/2013 Art. 1, cc. 15 e 16, l. n. 190/2012		2) oggetto	Entro 30 giorni dall'adozione (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Tutti i Settori
			Art. 23, d.lgs. n. 33/2013 Art. 1, cc. 15 e 16, l. n. 190/2012		3) eventuale spesa prevista	Entro 30 giorni dall'adozione (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Tutti i Settori
			Art. 23, d.lgs. n. 33/2013 Art. 1, cc. 15 e 16, l. n. 190/2012		4) estremi relativi ai principali documenti contenuti nel fascicolo relativo al procedimento con indicazione del responsabile del procedimento	Entro 30 giorni dall'adozione (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Tutti i Settori
		L	Art. 2, c. 9-bis, l. n. 241/1990		Per ciascun procedimento nome del soggetto a cui è attribuito, in caso di inerzia, il potere sostitutivo per la conclusione del procedimento	Entro 30 giorni dall'adozione (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Tutti i Settori
		B	Art. 1, c. 29, l. n. 190/2012		Indirizzo di posta elettronica certificata a cui il cittadino possa trasmettere istanze e ricevere informazioni circa i provvedimenti e i procedimenti amministrativi che lo	Entro 30 giorni dall'adozione (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Tutti i Settori

					riguardano		
	Monitoraggio tempi procedurali	B	Art. 24, c. 2, d.lgs. n. 33/2013 Art. 1, c. 28, l. n. 190/2012	Monitoraggio tempi procedurali	Risultati del monitoraggio periodico concernente il rispetto dei tempi procedurali	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013) La prima pubblicazione decorre dal termine di sei mesi dall'entrata in vigore del decreto	Tutti i Settori
	Dichiarazioni sostitutive e acquisizione d'ufficio dei dati	A	Art. 35, c. 3, d.lgs. n. 33/2013	Recapiti dell'ufficio responsabile	Recapiti telefonici e casella di posta elettronica istituzionale dell'ufficio responsabile per le attività volte a gestire, garantire e verificare la trasmissione dei dati o l'accesso diretto degli stessi da parte delle amministrazioni procedenti all'acquisizione d'ufficio dei dati e allo svolgimento dei controlli sulle dichiarazioni sostitutive	Entro 30 giorni dall'adozione (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Tutti i Settori
				Convenzioni-quadro	Convenzioni-quadro volte a disciplinare le modalità di accesso ai dati da parte delle amministrazioni procedenti all'acquisizione d'ufficio dei dati e allo svolgimento dei controlli sulle dichiarazioni sostitutive	Entro 30 giorni dall'adozione (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Tutti i Settori
				Modalità per l'acquisizione d'ufficio dei dati	Ulteriori modalità per la tempestiva acquisizione d'ufficio dei dati	Entro 30 giorni dall'adozione (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Tutti i Settori
				Modalità per lo svolgimento dei controlli	Ulteriori modalità per lo svolgimento dei controlli sulle dichiarazioni sostitutive da parte delle amministrazioni procedenti	Entro 30 giorni dall'adozione (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Tutti i Settori
Provvedi	Provvedimen	B	Art. 23, c. 1,	Provvedimenti	Elenco dei provvedimenti, con	Entro 30 giorni	Tutti i Settori

menti	ti organi indirizzo politico		d.lgs. n. 33/2013	organi indirizzo politico (da pubblicare in tabelle)	particolare riferimento ai provvedimenti finali dei procedimenti di: autorizzazione o concessione; scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta; concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera; accordi stipulati dall'amministrazione con soggetti privati o con altre amministrazioni pubbliche.	dall'adozione (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	
			Art. 23, c. 2, d.lgs. n. 33/2013		Per ciascuno dei provvedimenti:		
					1) contenuto	Semestrale (art. 23, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Tutti i Settori
					2) oggetto	Semestrale (art. 23, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Tutti i Settori
					3) eventuale spesa prevista	Semestrale (art. 23, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Tutti i Settori
					4) estremi relativi ai principali documenti contenuti nel fascicolo relativo al procedimento	Semestrale (art. 23, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Tutti i Settori
	Provvedimenti dirigenti	B	Art. 23, c. 1, d.lgs. n.	Provvedimenti dirigenti	Elenco dei provvedimenti, con particolare riferimento ai	Semestrale (art. 23, c. 1, d.lgs. n.	Tutti i Settori

	amministrativi		33/2013	amministrativi (da pubblicare in tabelle)	provvedimenti finali dei procedimenti di: autorizzazione o concessione; scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta; concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera; accordi stipulati dall'amministrazione con soggetti privati o con altre amministrazioni pubbliche.	33/2013)	
			Art. 23, c. 2, d.lgs. n. 33/2013		Per ciascuno dei provvedimenti:		
					1) contenuto	Semestrale (art. 23, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Tutti i Settori
					2) oggetto	Semestrale (art. 23, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Tutti i Settori
					3) eventuale spesa prevista	Semestrale (art. 23, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Tutti i Settori
					4) estremi relativi ai principali documenti contenuti nel fascicolo relativo al procedimento	Semestrale (art. 23, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Tutti i Settori
Controlli sulle imprese		A	Art. 25, c. 1, lett. a), d.lgs. n. 33/2013	Tipologie di controllo	Elenco delle tipologie di controllo a cui sono assoggettate le imprese in ragione della dimensione e del settore di attività, con l'indicazione per ciascuna di esse dei criteri e delle relative modalità di	Entro 30 giorni dall'adozione (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Tutti i Settori

					svolgimento		
			Art. 25, c. 1, lett. b), d.lgs. n. 33/2013	Obblighi e adempimenti	Elenco degli obblighi e degli adempimenti oggetto delle attività di controllo che le imprese sono tenute a rispettare per ottemperare alle disposizioni normative	Entro 30 giorni dall'adozione (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Tutti i Settori
Bandi di gara e contratti	PROGETTAZIONE E PROGRAMMAZIONE	A	Art. 30 Uso di procedure automatizzate nel ciclo di vita dei contratti pubblici	Trasparenza appalti	- l'elenco delle soluzioni tecnologiche adottate dalle SA e enti concedenti per l'automatizzazione delle proprie attività.	Entro 30 giorni dall'adozione (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Tutti i Settori
			Art. 40 Dibattito pubblico (da intendersi riferito a quello facoltativo)		- la relazione sul progetto dell'opera e l'analisi di fattibilità delle eventuali alternative Progettuali; - la relazione conclusiva (con sintetica descrizione delle proposte e delle osservazioni pervenute + eventuale indicazione di quelle ritenute meritevoli di accoglimento)	Entro 30 giorni dall'adozione (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	
			Allegato I.6 – Dibattito pubblico obbligatorio		- la relazione di progetto dell'opera redatta dal responsabile del dibattito pubblico; - la relazione conclusiva del responsabile del dibattito (con i contenuti specificati dell'art. 7	Entro 30 giorni dall'adozione (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	

					dell'allegato); - il documento conclusivo della SA redatto sulla base della relazione conclusiva del responsabile.		
			Art. 168 Procedure di gara con sistemi di qualificazioni		- gli atti recanti norme, criteri oggettivi per il funzionamento del sistema di qualificazione, l'eventuale aggiornamento periodico dello stesso e durata, criteri soggettivi (requisiti relativi alle capacità economiche, finanziarie, tecniche e professionali) per l'iscrizione al sistema.	Entro 30 giorni dall'adozione (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	
	AGGIUDICAZIONE	A	Art. 28 Trasparenza dei contratti pubblici		- la composizione delle commissioni giudicatrici e i CV dei componenti	Entro 30 giorni dall'adozione (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Tutti i Settori
	PROCEDURE	A	Art. 140 Procedure in caso di somma urgenza e di protezione civile		- gli atti relativi agli affidamenti con specifica indicazione dell'affidatario	Entro 30 giorni dall'adozione (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Tutti i Settori
			Art. 169 Procedure di gara regolamentate (SETTORI SPECIALI)		- gli atti eventualmente adottati recanti l'elencazione delle condotte che costituiscono gravi illeciti professionali agli effetti degli artt. 95, co. 1, lettera e) e 98 (cause di esclusione dalla gara per gravi illeciti professionali)	Entro 30 giorni dall'adozione (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	
			FINANZA DI		- il provvedimento conclusivo	Entro 30 giorni	

			PROGETTO Art. 193 Procedura di affidamento		della procedura di valutazione della proposta del promotore	dall'adozione (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	
	PROCEDURE Affidamento di SPL	A	DECRETO LEGISLATIV O 23 dicembre 2022, n. 201 Riordino della disciplina dei servizi pubblici locali di rilevanza economica Art. 31		- la deliberazione di affidamento del servizio a società in house (art. 17 c. 2) per affidamenti sopra soglia del servizio pubblico locale, compresi quelli nei settori del trasporto pubblico locale e dei servizi di distribuzione di energia elettrica e gas naturale	Trasmissione contestuale all'ANAC, per la pubblicazione in «Trasparenza dei servizi pubblici locali di rilevanza economica - Trasparenza SPL» del sito di Anac unitamente agli altri documenti previsti dagli articoli 10, c. 5, 14, c. 3, 30, c. 2)	Tutti i Settori
					- il contratto di servizio sottoscritto dalle parti (art. 31 c. 2		Tutti i Settori
	PROCEDURE Pari opportunità e inclusione lavorativa nei contratti pubblici PNRR e PNC	A	DECRETO - LEGGE 31 maggio 2021, n. 77 Governance del Piano nazionale di ripresa e resilienza e		Art. 47, commi 2 e 9 - La copia dell'ultimo rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile redatto dall'operatore economico, tenuto alla sua redazione ai sensi dell'art. 46, decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (operatori economici che occupano oltre 50 dipendenti); il	La pubblicazione va attuata tempestivamente, fatta eccezione per la copia del rapporto di cui all'art. 47, co. 2 e 9 come di seguito specificato.	Tutti i Settori

			prime misure di rafforzamento delle strutture amministrative e di accelerazione e snellimento delle procedure Art. 47		documento è prodotto, a pena di esclusione, al momento della presentazione della domanda di partecipazione o dell'offerta. N.B: tale pubblicazione è successiva alla pubblicazione degli avvisi relativi agli esiti delle procedure		
					Art. 47, commi 3 e 9		
					- La relazione di genere sulla situazione del personale maschile e femminile consegnata, entro sei mesi dalla conclusione del contratto, alla stazione appaltante/ente concedente dagli operatori economici che occupano un numero pari o superiore a quindici dipendenti.		
					Art. 47, co. 3-bis e 9		
					- La certificazione di cui all'art. 17 della legge 12 marzo 1999, n. 68 e della relazione relativa all'assolvimento degli obblighi di cui alla medesima legge e alle eventuali sanzioni e provvedimenti disposti a carico dell'operatore economico nel triennio antecedente la data		

					di scadenza della presentazione delle offerte e consegnate alla stazione appaltante/ente concedente entro sei mesi dalla conclusione del contratto (per gli operatori economici che occupano un numero pari o superiore a quindici dipendenti).		
Sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici	Criteri e modalità	B	Art. 26, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	Criteri e modalità	Atti con i quali sono determinati i criteri e le modalità cui le amministrazioni devono attenersi per la concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi ed ausili finanziari e l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati	Entro 30 giorni dall'adozione (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Tutti i Settori
	Atti di concessione	B	Art. 26, c. 2, d.lgs. n. 33/2013	Atti di concessione (da pubblicare in tabelle creando un collegamento con la pagina nella quale sono riportati i dati dei relativi provvedimenti finali)	Atti di concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi ed ausili finanziari alle imprese e comunque di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati di importo superiore a mille euro	Entro 30 giorni dall'adozione (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Tutti i Settori

				(NB: è fatto divieto di diffusione di dati da cui sia possibile ricavare informazioni relative allo stato di salute e alla situazione di disagio economico-sociale degli interessati, come previsto dall'art. 26, c. 4, del d.lgs. n. 33/2013)			
					Per ciascuno:		
			Art. 27, c. 1, lett. a), d.lgs. n. 33/2013		1) nome dell'impresa o dell'ente e i rispettivi dati fiscali o il nome di altro soggetto beneficiario	Entro 30 giorni dall'adozione (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Tutti i Settori
			Art. 27, c. 1, lett. b), d.lgs. n. 33/2013		2) importo del vantaggio economico corrisposto	Entro 30 giorni dall'adozione (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Tutti i Settori
			Art. 27, c. 1, lett. c), d.lgs. n. 33/2013		3) norma o titolo a base dell'attribuzione	Entro 30 giorni dall'adozione (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Tutti i Settori
			Art. 27, c. 1, lett. d),		4) ufficio e funzionario o dirigente responsabile del relativo	Entro 30 giorni dall'adozione (ex art. 8,	Tutti i Settori

			d.lgs. n. 33/2013		procedimento amministrativo	d.lgs. n. 33/2013)	
			Art. 27, c. 1, lett. e), d.lgs. n. 33/2013		5) modalità seguita per l'individuazione del beneficiario	Entro 30 giorni dall'adozione (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Tutti i Settori
			Art. 27, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013		6) link al progetto selezionato	Entro 30 giorni dall'adozione (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Tutti i Settori
			Art. 27, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013		7) link al curriculum del soggetto incaricato	Entro 30 giorni dall'adozione (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Tutti i Settori
			Art. 27, c. 2, d.lgs. n. 33/2013		Elenco (in formato tabellare aperto) dei soggetti beneficiari degli atti di concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi ed ausili finanziari alle imprese e di attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati di importo superiore a mille euro	Annuale (art. 27, c. 2, d.lgs. n. 33/2013)	Tutti i Settori
		O	Art. 1, d.P.R. n. 118/2000	Albo dei beneficiari	Albo dei soggetti, ivi comprese le persone fisiche, cui sono stati erogati in ogni esercizio finanziario contributi, sovvenzioni, crediti, sussidi e benefici di natura economica a carico dei rispettivi bilanci	Annuale	Tutti i Settori
Bilanci	Bilancio preventivo e	B	Art. 29, c. 1, d.lgs. n.	Bilancio preventivo	Bilancio di previsione di ciascun anno in forma sintetica, aggregata e	Entro 30 giorni dall'adozione (ex art. 8,	Settore II

	consuntivo		33/2013 Art. 1, c. 15, l. n. 190/2012 Art. 32, c. 2, l. n. 69/2009 Art. 5, c. 1, d.p.c.m. 26 aprile 2011		semplificata, anche con il ricorso a rappresentazioni grafiche	d.lgs. n. 33/2013)	
			Art. 29, c. 1, d.lgs. n. 33/2013 Art. 1, c. 15, l. n. 190/2012 Art. 32, c. 2, l. n. 69/2009 Art. 5, c. 1, d.p.c.m. 26 aprile 2011	Bilancio consuntivo	Bilancio consuntivo di ciascun anno in forma sintetica, aggregata e semplificata, anche con il ricorso a rappresentazioni grafiche	Entro 30 giorni dall'adozione (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Settore II
	Piano degli indicatori e dei risultati attesi di bilancio	A	Art. 29, c. 2, d.lgs. n. 33/2013	Piano degli indicatori e dei risultati attesi di bilancio	Piano degli indicatori e risultati attesi di bilancio, con l'integrazione delle risultanze osservate in termini di raggiungimento dei risultati attesi e le motivazioni degli eventuali scostamenti e gli aggiornamenti in corrispondenza di ogni nuovo esercizio di bilancio, sia tramite la specificazione di nuovi obiettivi e indicatori, sia attraverso l'aggiornamento dei valori obiettivo e la soppressione di obiettivi già raggiunti oppure oggetto di	Entro 30 giorni dall'adozione (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Settore II

					riplanificazione		
Beni immobili e gestione patrimonio	Patrimonio immobiliare	A	Art. 30, d.lgs. n. 33/2013	Patrimonio immobiliare	Informazioni identificative degli immobili posseduti	Entro 30 giorni dall'adozione (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Settore III
	Canoni di locazione o affitto		Art. 30, d.lgs. n. 33/2013	Canoni di locazione o affitto	Canoni di locazione o di affitto versati o percepiti	Entro 30 giorni dall'adozione (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Settore III
Controlli e rilievi sull'amministrazione		A	Art. 31, d.lgs. n. 33/2013	Rilievi organi di controllo e revisione	Rilievi non recepiti, unitamente agli atti cui si riferiscono, degli organi di controllo interno, degli organi di revisione amministrativa e contabile	Entro 30 giorni dall'adozione (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Segreteria Generale
				Rilievi Corte dei conti	Tutti i rilievi ancorchè recepiti, unitamente agli atti cui si riferiscono, della Corte dei conti riguardanti l'organizzazione e l'attività dell'amministrazione o di singoli uffici	Entro 30 giorni dall'adozione (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Segreteria Generale
Servizi erogati	Carta dei servizi e standard di qualità	A	Art. 32, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	Carta dei servizi e standard di qualità	Carta dei servizi o documento contenente gli standard di qualità dei servizi pubblici	Entro 30 giorni dall'adozione (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Tutti i Settori
	Class action	R	Art. 1, c. 2, d.lgs. n. 198/2009	Class action	Notizia del ricorso in giudizio proposita dai titolari di interessi giuridicamente rilevanti ed omogenei nei confronti delle amministrazioni e dei concessionari di servizio pubblico al fine di	Entro 30 giorni dall'adozione (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Tutti i Settori

					ripristinare il corretto svolgimento della funzione o la corretta erogazione di un servizio		
			Art. 4, c. 2, d.lgs. n. 198/2009		Sentenza di definizione del giudizio	Entro 30 giorni dall'adozione (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Tutti i Settori
			Art. 4, c. 6, d.lgs. n. 198/2009		Misure adottate in ottemperanza alla sentenza	Tempestivo	Tutti i Settori
	Costi contabilizzati	B	Art. 32, c. 2, lett. a), d.lgs. n. 33/2013 Art. 1, c. 15, l. n. 190/2012 Art. 10, c. 5, d.lgs. n. 33/2013	Costi contabilizzati (da pubblicare in tabelle)	Costi contabilizzati dei servizi erogati agli utenti, sia finali che intermedi, evidenziando quelli effettivamente sostenuti e quelli imputati al personale per ogni servizio erogato e il relativo andamento nel tempo	Annuale (art. 10, c. 5, d.lgs. n. 33/2013)	Tutti i Settori
	Tempi medi di erogazione dei servizi	A	Art. 32, c. 2, lett. b), d.lgs. n. 33/2013	Tempi medi di erogazione dei servizi (da pubblicare in tabelle)	Tempi medi di erogazione dei servizi (per ogni servizio erogato) agli utenti, sia finali che intermedi, con riferimento all'esercizio finanziario precedente	Annuale (art. 10, c. 5, d.lgs. n. 33/2013)	Tutti i Settori
	Liste di attesa	I	Art. 41, c. 6, d.lgs. n. 33/2013	Liste di attesa (da pubblicare in tabelle)	Tempi di attesa previsti e tempi medi effettivi di attesa per ciascuna tipologia di prestazione erogata	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Tutti i Settori
Pagamenti dell'amministrazione	Indicatore di tempestività dei pagamenti	A	Art. 33, d.lgs. n. 33/2013	Indicatore di tempestività dei pagamenti	Indicatore dei tempi medi di pagamento relativi agli acquisti di beni, servizi e forniture (indicatore di tempestività dei pagamenti)	Annuale (art. 33, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Settore II

e							
	IBAN e pagamenti informatici	A + M	Art. 36, d.lgs. n. 33/2013 Art. 5, c. 1, d.lgs. n. 82/2005	IBAN e pagamenti informatici	Nelle richieste di pagamento: i codici IBAN identificativi del conto di pagamento, ovvero di imputazione del versamento in Tesoreria, tramite i quali i soggetti versanti possono effettuare i pagamenti mediante bonifico bancario o postale, ovvero gli identificativi del conto corrente postale sul quale i soggetti versanti possono effettuare i pagamenti mediante bollettino postale, nonchè i codici identificativi del pagamento da indicare obbligatoriamente per il versamento	Entro 30 giorni dall'adozione (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Settore II
Opere pubbliche		A	Art. 38, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	Documenti di programmazione e	Documenti di programmazione, anche pluriennale, delle opere pubbliche di competenza dell'amministrazione	Entro 30 giorni dall'adozione (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Settore IV
			Art. 38, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	Linee guida per la valutazione	Linee guida per la valutazione degli investimenti	Entro 30 giorni dall'adozione (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Settore IV
			Art. 38, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	Relazioni annuali	Relazioni annuali	em	Settore IV
			Art. 38, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	Altri documenti	Ogni altro documento predisposto nell'ambito della valutazione, ivi inclusi i pareri dei valutatori che si discostino dalle scelte delle amministrazioni e gli esiti delle	Entro 30 giorni dall'adozione (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Settore IV

					valutazioni ex post che si discostino dalle valutazioni ex ante		
			Art. 38, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	Nuclei di valutazione	Informazioni relative ai Nuclei di valutazione e verifica degli investimenti pubblici, incluse le funzioni e i compiti specifici ad essi attribuiti, le procedure e i criteri di individuazione dei componenti e i loro nominativi	Entro 30 giorni dall'adozione (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Settore IV
			Art. 38, c. 2, d.lgs. n. 33/2013	Tempi e costi di realizzazione (da pubblicare in tabelle)	Informazioni relative ai tempi e agli indicatori di realizzazione delle opere pubbliche completate	Entro 30 giorni dall'adozione (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Settore IV
			Art. 38, c. 2, d.lgs. n. 33/2013		Informazioni relative ai costi unitari di realizzazione delle opere pubbliche completate	Entro 30 giorni dall'adozione (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Settore IV
Pianificazione e governo del territorio		A (compatibilmente con le competenze e in materia)	Art. 39, c. 1, lett. a), d.lgs. n. 33/2013	Pianificazione e governo del territorio (da pubblicare in tabelle)	Atti di governo del territorio quali, tra gli altri, piani territoriali, piani di coordinamento, piani paesistici, strumenti urbanistici, generali e di attuazione, nonché le loro varianti	Entro 30 giorni dall'adozione (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Settore V
			Art. 39, c. 1, lett. b), d.lgs. n. 33/2013		Per ciascuno degli atti:		
					1) schemi di provvedimento prima che siano portati all'approvazione	Entro 30 giorni dall'adozione (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Settore V
					2) delibere di adozione o approvazione	Entro 30 giorni dall'adozione (ex art. 8,	Settore V

						d.lgs. n. 33/2013)	
					3) relativi allegati tecnici	Entro 30 giorni dall'adozione (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Settore V
		F	Art. 39, c. 2, d.lgs. n. 33/2013		Documentazione relativa a ciascun procedimento di presentazione e approvazione delle proposte di trasformazione urbanistica di iniziativa privata o pubblica in variante allo strumento urbanistico generale comunque denominato vigente nonché delle proposte di trasformazione urbanistica di iniziativa privata o pubblica in attuazione dello strumento urbanistico generale vigente che comportino premialità edificatorie a fronte dell'impegno dei privati alla realizzazione di opere di urbanizzazione extra oneri o della cessione di aree o volumetrie per finalità di pubblico interesse	Entro 30 giorni dall'adozione (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Settore V
Informazioni ambientali		G	Art. 40, c. 2, d.lgs. n. 33/2013	Informazioni ambientali	Informazioni ambientali che le amministrazioni detengono ai fini delle proprie attività istituzionali:	Entro 30 giorni dall'adozione (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Settore IV
				Stato dell'ambiente	1) Stato degli elementi dell'ambiente, quali l'aria, l'atmosfera, l'acqua, il suolo, il territorio, i siti naturali, compresi gli	Entro 30 giorni dall'adozione (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Settore IV

				igrotopi, le zone costiere e marine, la diversità biologica ed i suoi elementi costitutivi, compresi gli organismi geneticamente modificati, e, inoltre, le interazioni tra questi elementi		
			Fattori inquinanti	2) Fattori quali le sostanze, l'energia, il rumore, le radiazioni od i rifiuti, anche quelli radioattivi, le emissioni, gli scarichi ed altri rilasci nell'ambiente, che incidono o possono incidere sugli elementi dell'ambiente	Entro 30 giorni dall'adozione (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Settore IV
			Misure incidenti sull'ambiente e relative analisi di impatto	3) Misure, anche amministrative, quali le politiche, le disposizioni legislative, i piani, i programmi, gli accordi ambientali e ogni altro atto, anche di natura amministrativa, nonché le attività che incidono o possono incidere sugli elementi e sui fattori dell'ambiente ed analisi costi-benefici ed altre analisi ed ipotesi economiche usate nell'ambito delle stesse	Entro 30 giorni dall'adozione (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Settore IV
			Misure a protezione dell'ambiente e relative analisi di impatto	4) Misure o attività finalizzate a proteggere i suddetti elementi ed analisi costi-benefici ed altre analisi ed ipotesi economiche usate nell'ambito delle stesse	Entro 30 giorni dall'adozione (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Settore IV
			Relazioni sull'attuazione della legislazione	5) Relazioni sull'attuazione della legislazione ambientale	Entro 30 giorni dall'adozione (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Settore IV
			Stato della	6) Stato della salute e della sicurezza	Entro 30 giorni	Settore IV

				salute e della sicurezza umana	umana, compresa la contaminazione della catena alimentare, le condizioni della vita umana, il paesaggio, i siti e gli edifici d'interesse culturale, per quanto influenzabili dallo stato degli elementi dell'ambiente, attraverso tali elementi, da qualsiasi fattore	dall'adozione (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	
				Relazione sullo stato dell'ambiente del Ministero dell'Ambiente e della tutela del territorio	Relazione sullo stato dell'ambiente redatta dal Ministero dell'Ambiente e della tutela del territorio	Entro 30 giorni dall'adozione (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Settore IV
Strutture sanitarie private accreditate		D	Art. 41, c. 4, d.lgs. n. 33/2013	Strutture sanitarie private accreditate (da pubblicare in tabelle)	Elenco delle strutture sanitarie private accreditate	Annuale (art. 41, c. 4, d.lgs. n. 33/2013)	
					Accordi intercorsi con le strutture private accreditate	Annuale (art. 41, c. 4, d.lgs. n. 33/2013)	
Interventi straordinari e di emergenza		A	Art. 42, c. 1, lett. a), d.lgs. n. 33/2013	Interventi straordinari e di emergenza (da pubblicare in tabelle)	Provvedimenti adottati concernenti gli interventi straordinari e di emergenza che comportano deroghe alla legislazione vigente, con l'indicazione espressa delle norme di legge eventualmente	Entro 30 giorni dall'adozione (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Settore IV

					derogate e dei motivi della deroga, nonché con l'indicazione di eventuali atti amministrativi o giurisdizionali intervenuti		
			Art. 42, c. 1, lett. b), d.lgs. n. 33/2013		Termini temporali eventualmente fissati per l'esercizio dei poteri di adozione dei provvedimenti straordinari	Entro 30 giorni dall'adozione (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Settore IV
			Art. 42, c. 1, lett. c), d.lgs. n. 33/2013		Costo previsto degli interventi e costo effettivo sostenuto dall'amministrazione	Entro 30 giorni dall'adozione (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Settore IV
			Art. 42, c. 1, lett. d), d.lgs. n. 33/2013		Particolari forme di partecipazione degli interessati ai procedimenti di adozione dei provvedimenti straordinari	Entro 30 giorni dall'adozione (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Settore IV
Altri contenuti - Corruzione		A		Piano triennale di prevenzione della corruzione	Piano triennale di prevenzione della corruzione	Annuale	Segreteria Generale
			Art. 43, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	Responsabile della prevenzione della corruzione	Responsabile della prevenzione della corruzione	Entro 30 giorni dall'adozione (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Segreteria Generale
			delib. CIVIT n. 105/2010 e 2/2012	Responsabile della trasparenza	Responsabile della trasparenza (laddove diverso dal Responsabile della prevenzione della corruzione)	Entro 30 giorni dall'adozione (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Segreteria Generale
				Regolamenti per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità	Regolamenti per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità (laddove adottati)	Entro 30 giorni dall'adozione (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Segreteria Generale

			Art. 1, c. 14, l. n. 190/2012	Relazione del responsabile della corruzione	Relazione del responsabile della prevenzione della corruzione recante i risultati dell'attività svolta (entro il 15 dicembre di ogni anno)	Annuale (ex art. 1, c. 14, L. n. 190/2012)	Segreteria Generale
			Art. 1, c. 3, l. n. 190/2012	Atti di adeguamento a provvedimenti CiVIT	Atti adottati in ottemperanza a provvedimenti della CiVIT in materia di vigilanza e controllo nell'anticorruzione	Entro 30 giorni dall'adozione (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Segreteria Generale
		P	Art. 18, c. 5, d.lgs. n. 39/2013	Atti di accertamento delle violazioni	Atti di accertamento delle violazioni delle disposizioni di cui al d.lgs. n. 39/2013	Entro 30 giorni dall'adozione (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Segreteria Generale
Altri contenuti - Accesso civico		B	Art. 5, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	Accesso civico	Nome del Responsabile della trasparenza cui è presentata la richiesta di accesso civico, nonché modalità per l'esercizio di tale diritto, con indicazione dei recapiti telefonici e delle caselle di posta elettronica istituzionale	Entro 30 giorni dall'adozione (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Tutti i Settori
			Art. 5, c. 4, d.lgs. n. 33/2013		Nome del titolare del potere sostitutivo, attivabile nei casi di ritardo o mancata risposta, con indicazione dei recapiti telefonici e delle caselle di posta elettronica istituzionale	Entro 30 giorni dall'adozione (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Tutti i Settori
Altri contenuti - Accessibilità e Catalogo		A	Art. 52, c. 1, d.lgs. 82/2005	Regolamenti	Regolamenti che disciplinano l'esercizio della facoltà di accesso telematico e il riutilizzo dei dati	Annuale	SETTORE II

di dati, metadati e banche dati							
			Art. 52, c. 1, d.lgs. 82/2005	Catalogo di dati, metadati e banche dati	Catalogo dei dati, dei metadati e delle relative banche dati in possesso delle amministrazioni	Annuale	SETTORE II
			Art. 9, c. 7, d.l. n. 179/2012	Obiettivi di accessibilità (da pubblicare secondo le indicazioni contenute nella circolare dell'Agenzia per l'Italia digitale n. 61/2013)	Obiettivi di accessibilità dei soggetti disabili agli strumenti informatici per l'anno corrente (entro il 31 marzo di ogni anno)	Annuale (ex art. 9, c. 7, D.L. n. 179/2012)	SETTORE II
		M	Art. 63, cc. 3-bis e 3-quater, d.lgs. n. 82/2005	Provvedimenti per uso dei servizi in rete	Elenco dei provvedimenti adottati per consentire l'utilizzo di servizi in rete, anche a mezzo di intermediari abilitati, per la presentazione telematica da parte di cittadini e imprese di denunce, istanze e atti e garanzie fideiussorie, per l'esecuzione di versamenti fiscali, contributivi, previdenziali, assistenziali e assicurativi, per la richiesta di attestazioni e certificazioni, nonché dei termini e modalità di utilizzo dei servizi e dei canali telematici e della posta elettronica (l'obbligo di	Annuale	SETTORE II

					pubblicazione dovrà essere adempito almeno 60 giorni prima della data del 1 gennaio 2014, ossia entro il 1 novembre 2013)		
Altri contenuti - Dati ulteriori		B	Art. 4, c. 3, d.lgs. n. 33/2013 Art. 1, c. 9, lett. f), l. n. 190/2012	Dati ulteriori (NB: nel caso di pubblicazione di dati non previsti da norme di legge si deve procedere alla anonimizzazione dei dati personali eventualmente presenti, in virtù di quanto disposto dall'art. 4, c. 3, del d.lgs. n. 33/2013)	Dati, informazioni e documenti ulteriori che le pubbliche amministrazioni non hanno l'obbligo di pubblicare ai sensi della normativa vigente e che non sono riconducibili alle sottosezioni indicate		Tutti i Settori

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Sottosezione di programmazione Struttura Organizzativa

Struttura organizzativa, di cui alla Delibera di G.C. n. 227 del 28.12.2023.

La struttura organizzativa del Comune di Campagnano di Roma si articola nei seguenti 6 Settori più Ufficio di Staff:

SETTORE I Contenzioso - Protocollo – Demografico – Statistico - Elettorale - Cultura - Sport – Tempo libero – caccia e pesca - Turismo - Socio assistenziale - Pubblica Istruzione

- **SETTORE II** Economico-Finanziario-Controllo di gestione-Economato- Politiche tributarie -Informatico – Personale economico

- **SETTORE III** - Lavori Pubblici-Sicurezza- Trasporti e Demanio- Cimitero-Manutentivo-Ambiente - Protezione civile – Patrimonio

- **SETTORE IV** - Urbanistica- Edilizia privata - Controllo del territorio- Suap

- **SETTORE V** - Polizia Locale-Messi notificatori

- **SETTORE VI** - Affari Generali – Contratti - Politiche del Personale in termini giuridici

con decorrenza dal 1 gennaio 2024.

UFFICIO DI STAFF

SERVIZI	CLASSIFICAZIONE.	NOMINATIVI	PRECEDENTE SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE	PIANTA ORGANICA	PRESENZE EFFETTIVE	MODALITA' ASSUNZIONE
Staff del Sindaco	Istruttore		C	0,5	0	PERSONALE A TD ART. 90
			TOTALE	0,5	0	

SETTORE I						
SERVIZI	CLASSIFICAZIONE.	NOMINATIVI	PRECEDENTE SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE	PIANTA ORGANICA	PRESENZE EFFETTIVE	MODALITA' ASSUNZION E
Contenzioso Protocollo - Demografico Statistico Elettorale Cultura Sport Tempo libero caccia e	Funzionari ed EQ	MAZZARINI GIANCARLO	D	2	1	PERSONALE DI RUOLO
		SPERANZINI BARBARA				PERSONALE IN COMANDO DAL 1.07.2023
		Funzionario	D	1	0	Nuova assunzione

pesca Turismo Socio assistenzial e - Pubblica Istruzione	Istruttori	COPPOLA EMILIA PAC ROBERTA LANCIANESE IRMA	C	3	3	PERSONALE DI RUOLO
	Operatori Esperti	ERMINI GIOACCHINO CARDINALI ROSA MASCI DONATELLA CESOLINI ADELE LASELLI LOREDANA VENANZINI ANNALISA	B	6	6	PERSONAL E DI RUOLO
			TOTAL E	12	10	

--	--	--	--	--	--	--

--

SETTORE II						
SERVIZI	CLASSIFICAZIONE.	NOMINATIVI	PRECEDENTE SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE	PIANTA ORGANICA	PRESENZE EFFETTIVE	MODALITA' ASSUNZIONE
Economico-Finanziario- Controllo di gestione- Economato-Politiche tributarie - Informatico - Personale economico	Funzionari ed EQ	DE PAOLIS DANIELE	D	1	1	PERSONALE DI RUOLO
		MERCURI ORIETTA				PERSONALE DI RUOLO
		TOCCI LAURA		2	2	

	I s t r u t t o r e		C			
	O p e r a t o r i E s p e r t i	BELLISSIMO FRANCESCO	B	5	5	PERSONALE DI RUOLO
		PUCCIARMATI SERENELLA				
		BENIGNI MILENA				
		BONFILI FRANCESCO				
		PERLA ANNALISA				

			TOTALE	8	8	

SETTORE III						
SERVIZI	CLASSIFICAZIONE.	NOMINATIVI	PRECEDENTE SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE	PIANTA ORGANICA	PRESENZE EFFETTIVE	MODALITA' ASSUNZIONE
Lavori Pubblici-Sicurezza-Trasporti e Demanio-Cimitero - Manutentivo-Ambiente - Protezione civile - Patrimonio-	Funzionari ed EQ	LAZZARI AURORA	D	2	2	PERSONALE DI RUOLO
		CESI LUDOVICA				

	Istruttore	CAPALDI ANDREA	C	3	2	
		PELLEGRINO MARIA				
		NUOVA ASSUNZIONE				NUOVA ASSUNZIONE
			T O T A L E	5	4	

--	--	--	--	--	--	--

SETTORE IV						
SERVIZI	CLASSIFICAZIONE.	NOMINATIVI	PRECEDENTE SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE	PIANTA ORGANICA	PRESENZE EFFETTIVE	MODALITA' ASSUNZIONE
Urbanistica-Edilizia privata - Controllo del territorio - Suap	Funzionari ed EQ	MARINI PIERO	D	3	3	PERSONALE DI RUOLO
		GRESTA MAURO				
		SELIS TIZIANA				
	ISTRUTTORE	MASCI SIMONA	C	1	1	PERSONALE DI RUOLO
Operatori Esperti	VIOZZI ROSELLA	B	1	1	PERSONALE DI RUOLO	
			T O	5	5	

			T A L E			
--	--	--	------------------	--	--	--

--	--	--	--	--	--	--

SETTORE V

SERVIZI	CLASSIFICAZIONE.	NOMINATIVI	PRECEDENTE SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE	PIANTA ORGANICA	PRESENZE EFFETTIVE	MODALITA' ASSUNZIONE
Polizia locale – Messi notificatori	Funzionari ed EQ	ANGELELLI VALERIO	D	2	2	PERSONALE DI RUOLO
		PICCIRILLO MARCELLO				
	Istruttore	VIOZZI ALBINA	C	8	6	PERSONALE DI RUOLO
		PAIONI GOLIARDO				
		GENTILI FRANCESCA				
		SELIS MARIA				
		CARINI JACOPO MARIA				
		ROGAI SIMONE				

		NUOVA ASSUNZIONE			0	T.D.(STAGIONALI) FINANZIATO CON CDS
		NUOVA ASSUNZIONE			0	T.D.(STAGIONALI) FINANZIATO CON CDS
	Operatori Esperti	DEL FRANCESE LUCA	B	2	2	PERSONALE DI RUOLO
		PERILLI LEONARDO				
			TOTALE	12	10	

SETTORE VI						
SERVIZI	CLASSIFICAZIONE.	NOMINATIVI	PRECEDENTE SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE	PIANTA ORGANICA	PRESENZE EFFETTIVE	MODALITA' ASSUNZIONE

Affari Generali – Contratti – Politiche del Personale in termini giuridic	Ope rato ri Esp erti	DI CASSIO IDA	B	1	1	PERSONALE DI RUOLO
			T O T A L E	1	1	

Sottosezione di programmazione Organizzazione del lavoro agile	<p><u>Normativa</u> L'introduzione del lavoro agile nella Pubblica Amministrazione è avvenuta, a partire dal 2017, ad opera della Legge n. 81 del 22 maggio 2017. Lo scopo fondamentale della previsione normativa era, ed è tuttora, quello di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, promuovendo il lavoro agile quale modalità di esecuzione della prestazione, stabilita mediante accordo tra le parti, senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici. Nello specifico, le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa consistono nell'esecuzione delle attività in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno,</p>

senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva. Al fine di individuare le modalità attuative del lavoro agile e definire le misure organizzative, in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati, con il Decreto Legge n. 34 del 19 maggio 2020, convertito con modificazioni, dalla Legge n. 77 del 17 luglio 2020, è stato introdotto il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), configurato, inizialmente, quale sezione del Piano della performance. A seguito dell'art. 6 del D.L. n. 80 del 9 giugno 2021, i contenuti relativi alla strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, confluiscono nel presente ed unico documento di programmazione. Con l'emanazione, infine, del Decreto del Ministro per la Pubblica amministrazione dell'8 ottobre 2021, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 245 del 13 ottobre, recante modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni, il lavoro agile non rappresenta più uno strumento di contrasto alla emergenza epidemiologica da Covid-19, bensì una possibilità per la Pubblica Amministrazione volta a favorire l'aumento della produttività, consentendo, al contempo, il miglioramento dei servizi resi all'utenza e l'equilibrio della vita professionale e privata.

Dunque, nel corso del 2021 e dell'anno in corso, di pari passo con l'evoluzione della situazione epidemiologica e

	con le conseguenti disposizioni normative, il legislatore ha definitivamente archiviato l'esperienza dello Smart Working di tipo emergenziale, in favore di un regime regolatorio del lavoro agile basato sul contratto individuale di lavoro e nel rispetto delle più aggiornate Linee Guida
--	---

	<p>emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Attualmente nell'ente non sono previsti progetti di Lavoro Agile o Telelavoro.</p> <p><i>2. Accesso al lavoro agile.</i> <i>L'ente non ha attualmente disciplinato modalità di lavoro agile o telelavoro.</i></p>
--	--

Sottosezione di programmazione

Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale

Visto l'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, stabilisce che:

“1. Per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni

ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione, di seguito denominato Piano, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n. 190.

2. Il Piano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce:

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

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

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

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

e) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;

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

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

3. Il Piano definisce le modalità di monitoraggio degli esiti, con cadenza periodica, inclusi gli impatti sugli utenti, anche attraverso rilevazioni della soddisfazione degli utenti stessi mediante gli strumenti di cui al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, nonché le modalità di monitoraggio dei procedimenti attivati ai sensi del decreto legislativo 20 dicembre 2009, n. 198.

4. Le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1 del presente articolo pubblicano il Piano e i relativi aggiornamenti entro il 31 gennaio di ogni anno nel proprio sito internet istituzionale e li inviano al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri per la pubblicazione sul relativo portale.”;

-l'art. 6, comma 5, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come modificato dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 stabilisce che: “ Entro il 31 marzo 2022, con

uno o più decreti del Presidente della Repubblica, adottati ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, sono individuati e abrogati gli adempimenti relativi ai piani assorbiti da quello di cui al presente articolo.”;

-l'art. 6, comma 6, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come modificato dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 stabilisce che: *“ Entro il medesimo termine di cui al comma 5, con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, è adottato un Piano tipo, quale strumento di supporto alle amministrazioni di cui al comma 1. Nel Piano tipo sono definite modalità semplificate per l'adozione del Piano di cui al comma 1 da parte delle amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti.”;*

-l'art. 6, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito, con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, stabilisce che: *“ In sede di prima applicazione il Piano è adottato entro il 30 giugno 2022 e fino al predetto termine non si applicano le sanzioni previste dalle seguenti disposizioni: a) articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150; b) articolo 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124; c) articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.”;*

-l'art. 6, comma 7, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, stabilisce che: *“ 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.”;*

-l'art. 6, comma 8, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, stabilisce che: *“ All'attuazione delle disposizioni di cui al presente articolo le amministrazioni interessate provvedono con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente. Gli enti locali con meno di 15.000 abitanti provvedono al monitoraggio dell'attuazione del presente articolo e al monitoraggio delle performance organizzative anche attraverso l'individuazione di un ufficio associato tra quelli esistenti in ambito provinciale o metropolitano, secondo le indicazioni delle Assemblee dei sindaci o delle Conferenze metropolitane.”.*

Preso atto che:

-in data 30 giugno 2022, previa intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, del 2 dicembre 2021, è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 151, il Decreto del Presidente della Repubblica n. 81, recante *“Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”*, di cui all'articolo 6, comma 5, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113;

-in data 30 giugno 2022, previa intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, del 9 febbraio 2022, è stato pubblicato il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione di cui all'art. 6, comma 6 del decreto legge decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113.

Dato atto che:

-il Comune di Campagnano di Roma, alla data del 31/12/2023 ha meno di 50 dipendenti, computati secondo il metodo di calcolo utilizzato per compilare la tabella 12 del Conto Annuale, e precisamente numero 40 dipendenti;

-con deliberazione di Consiglio Comunale n. 96 del 19.12.2023 è stato approvato il Documento Unico di programmazione per il triennio 2024-2026;

-con deliberazione di Consiglio Comunale n. 3 del 23.01.2024 è stato approvato il bilancio di previsione per il triennio 2024-2026;

Rilevato che il Decreto del Presidente della Repubblica del 30 giugno 2022, n. 81 recante "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione", pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 151 del 30 giugno 2022, stabilisce:

-all'art. 1, comma 3, che "*Le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con non più di cinquanta dipendenti sono tenute al rispetto degli adempimenti stabiliti nel decreto del Ministro della pubblica amministrazione di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto-legge n. 80 del 2021.*";

-all'art. 1, comma 4, la soppressione del terzo periodo dell'art. 169, comma 3-bis del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, che recitava "*Il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del presente testo unico e il piano della performance di cui all'art. 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono unificati organicamente nel PEG.*", decretando pertanto la separazione fra il Piano Esecutivo di Gestione, come definito nel citato art. 169, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 e la definizione degli obiettivi di performance dell'Amministrazione;

-all'art. 2, comma 1, che per gli Enti Locali, di cui all'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del medesimo decreto legislativo e il piano della performance di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono assorbiti nel piano integrato di attività e organizzazione di cui all'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113;

Richiamata la Deliberazione di G.C. n. 15 del 15.02.2024 con la quale è stata effettuata la ricognizione delle eccedenze del personale ai sensi dell'art. 33 D.Lgs. 165/2001;

Considerato che in relazione al PIAO 2023 – 2025 così come modificato e approvato nel corso dell'anno, come previsto nell'annualità 2023, sono state effettuate le seguenti assunzioni:

n. 1 Funzionario Direttivo Tecnico;

n. 1 Specialista Area Vigilanza;

n. 1 Agente di Polizia Locale

n.1 Funzionario Amministrativo con decorrenza 1.03.2024 con procedura di mobilità volontaria ex art. 30 D.Lgs. 165/2001

Nell'annualità 2023 e nel corso del 2024 si sono verificate le seguenti cessazioni:

n. 1 Funzionario Amministrativo dal 1.12.2023 per mobilità verso altro ente;

n. 1 Funzionario Amministrativo dal 29.02.2024 per mobilità verso altro ente;

n. 3 Collaboratori amministrativi (21.04.2023, 1.06.2023 e 31.12.2023).

- che in sede di confronto con le OOSS conclusosi con verbale del 9.06.2023, l'Amministrazione si impegna ad effettuare nel biennio 2023-2025 n. 3 progressioni verticali dall'Area Operatori a quella degli Istruttori utilizzando l'istituto delle progressioni in deroga previsto dall'art 13 ult comma CCNL Comparto Funzioni Locali del 16.11.2022 , cui si darà corso nell'anno 2024.

Atteso che è intenzione dell'Amministrazione, in relazione agli obiettivi strategici dell'ente e alle tempistiche agli stessi assegnati e con particolare riguardo ai progetti PNRR e al numero rilevante di opere pubbliche avviate e da avviare nonchè alle procedure di gara di rilevanti servizi pubblici (quali l'appalto del servizio di igiene urbana), effettuare una modifica nell'ambito del Settore III , operando una scissione delle funzioni e competenze nello stesso ricadenti, con creazione di un nuovo settore, come da istruttoria in ordine ai carichi di lavoro depositata in atti ;

Ritenuto che tale nuovo settore, al fine di potenziare le risorse umane attualmente presenti che la Giunta non ritiene essere in numero sufficiente a garantire il raggiungimento degli obiettivi prefissati nei tempi previsti, dovrà essere coperto , quanto all'incarico di Elevata Qualificazione da un dipendente assunto con incarico ai sensi dell'art. 110 comma 1 del D.Lgs. 267/2000;

Dato atto che , a seguito di tale nuova valutazione delle risorse umane necessarie, a modifica di quanto precedentemente previsto si ritiene di **non procedere** alle seguenti assunzioni:

- n. 1 unità Funzionario Amministrativo (da coprire con concorso pubblico)
- n. 1 unità Istruttore Tecnico (da coprire con concorso pubblico)

Preso atto che il vigente quadro normativo in materia di organizzazione degli enti locali, con particolare riferimento a quanto dettato dal D.Lgs. n. 267/2000 e dal D.Lgs. n. 165/2001, attribuisce alla Giunta comunale specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche;

Visto l'art. 6, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato da ultimo dal D.Lgs. n. 75/2017, che recita:

- *“1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.*
- *2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.*
- *3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.*
- *4. Nelle amministrazioni statali, il piano di cui al comma 2, adottato annualmente dall'organo di vertice, è approvato, anche per le finalità di cui all'articolo 35, comma 4, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato, su proposta del Ministro competente, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.*
- *(...) 6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale.”*

Visto inoltre l'art. 6-ter, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, che recita:

- *“1. Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi*

dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali.

- 2. Le linee di indirizzo di cui al comma 1 sono definite anche sulla base delle informazioni rese disponibili dal sistema informativo del personale del Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, di cui all'articolo 60.
- 3. Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale e agli enti locali, i decreti di cui al comma 1 sono adottati previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131. Con riguardo alle aziende e agli enti del Servizio sanitario nazionale, i decreti di cui al comma 1 sono adottati di concerto anche con il Ministro della salute.
- 4. Le modalità di acquisizione dei dati del personale di cui all'articolo 60 sono a tal fine implementate per consentire l'acquisizione delle informazioni riguardanti le professioni e relative competenze professionali, nonché i dati correlati ai fabbisogni.
- 5. Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni.”

- **Rilevato che:**

- – il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha approvato le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PP.AA., con Decreto Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018;
- le citate Linee di indirizzo non hanno natura regolamentare ma definiscono una metodologia operativa di orientamento delle amministrazioni pubbliche, ferma l'autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal TUEL e dalle altre norme specifiche vigenti.
- – l'art. 22, c. 1, D.Lgs. n. 75/2017 stabilisce che "(...) il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica (...) comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo";

- **Visti:**

- – l'art. 39, c. 1, L. 27 dicembre 1997, n. 449 che recita: *Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla [legge 2 aprile 1968, n. 482](#);*
- – l'art. 89, c. 5, D.Lgs. n. 267/2000 il quale stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari, i comuni nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;

-

- – l'art. 91, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267/2000, in tema di assunzioni, che recita:
 - 1. *Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla [legge 12 marzo 1999, n. 68](#), finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale.*
 - 2. *Gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter dell'articolo 39 del decreto legislativo 27 dicembre 1997, n. 449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze.*
 - 3. *Gli enti locali che non versino nelle situazioni strutturalmente deficitarie possono prevedere concorsi interamente riservati al personale dipendente, solo in relazione a particolari profili o figure professionali caratterizzati da una professionalità acquisita esclusivamente all'interno dell'ente.*
 - 4. *Per gli enti locali le graduatorie concorsuali rimangono efficaci per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione per l'eventuale copertura dei posti che si venissero a rendere successivamente vacanti e disponibili, fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso medesimo.*

Considerato che il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere definito in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'ente, la quale, oltre a essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è:

- alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;
- strumento imprescindibile di un'organizzazione chiamata a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese;

Preso atto che, secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. n. 75/2017, il concetto di "dotazione organica" si deve tradurre, d'ora in avanti, non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, tenendo sempre presente nel caso degli enti locali che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei budget assunzionali.

Rilevato che l'art. 33, c. 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34 dispone:

"A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni 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, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza

Stato-città ed autonomie locali, 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 i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale 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. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018."

Visto il D.M. 17 marzo 2020 ad oggetto: "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" il quale, con decorrenza 20 aprile 2020, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, in deroga al limite derivante dall'art. 1, c. 557-quater, L. n. 296/2006;

Rilevato che il D.M. 17 marzo 2020 citato dispone, dal 20 aprile 2020, una nuova metodologia di calcolo del limite di spesa che si assume in deroga a quanto stabilito dalla normativa previgente;

Vista la circ. Presidenza del Consiglio dei ministri 13 maggio 2020 ad oggetto: "Circolare sul decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, attuativo dell'articolo 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni", pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 226 dell'11 settembre 2020;

Dato atto che, ai sensi dell'art. 3, D.M. 17 marzo 2020, il Comune di Campagnano di Roma appartiene alla fascia demografica F);

Rilevato che:

- sulla base della Tabella 1 dell'art. 4, D.M. 17 marzo 2020, il valore soglia di massima spesa del personale corrispondente è pari al 27,00% (A);

Verificato che, sulla base dei dati ricavati dai rendiconti **2020-2022** e dal bilancio di previsione finanziario annualità **2022**, il rapporto percentuale ammonta al **16,71%** come verificabile dal prospetto allegato alla presente determinazione (All. 1);

Preso atto che tale valore è uguale o inferiore al valore della soglia di virtuosità (A);

Considerato che, ai sensi dell'art. 5, D.M. 17 marzo 2020, per i comuni "virtuosi", nel periodo 2020-2024:

- è possibile incrementare annualmente, la spesa del personale registrata nel 2018, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla Tabella 2 allegata al decreto, 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 e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1;

- è possibile utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1;

Preso atto del parere espresso dal Ministero dell'Economia e delle Finanze in data 15 gennaio 2021 (prot. n. 12454) che a proposito della possibilità per gli enti virtuosi di utilizzare in deroga i resti assunzionali del quinquennio 2015-2019 chiarisce quanto segue:

“l'utilizzo dei più favorevoli resti assunzionali dei cinque anni antecedenti al 2020 non può essere cumulato con le assunzioni derivanti dall'applicazione delle nuove disposizioni normative ex articolo 33, comma 2, del decreto legislativo n. 34/2019, ma tale possibilità di utilizzo costituisce una scelta alternativa – se più favorevole – alla nuova regolamentazione, fermo restando che tale opzione è consentita, in ogni caso, solamente entro i limiti massimi previsti dal valore soglia di riferimento di cui all'articolo 4, comma 1 – Tabella 1, del decreto attuativo.”

Preso atto inoltre che:

- sulla base dei valori corrispondenti della Tabella 2 (22%), l'incremento consentito per il 2024 della spesa di personale rilevata dal rendiconto 2018 è pari ad una spesa complessiva di € 2.126.254,67 (A);

- questo ente ha a disposizione resti assunzionali per il quinquennio 2015-2019 pari a € 141.663,00 (B);

Rilevato quindi che dal confronto tra i valori (A) e (B) il più favorevole è quello derivante da (A), pari a € 381.486,46;

Rilevato che per l'anno **2024** il tetto massimo della spesa di personale è pertanto **pari a € 2.216.254,67;**

Visto l'art. 9, c. 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78, il quale testualmente recita:

“28. A decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, incluse le Agenzie fiscali di cui agli articoli 62, 63 e 64 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, e successive modificazioni, gli enti pubblici non economici, le università e gli enti pubblici di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni e integrazioni, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura fermo quanto previsto dagli articoli 7, comma 6, e 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Per le medesime amministrazioni la spesa per personale relativa a contratti di formazione lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni ed integrazioni, non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009. I limiti di cui al primo e al secondo periodo non si applicano, anche con riferimento ai lavori socialmente utili, ai lavori di pubblica utilità e ai cantieri di lavoro, nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea; nell'ipotesi di cofinanziamento, i limiti medesimi non si applicano con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti. Le disposizioni di cui al presente comma costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano le regioni, le province autonome, gli enti locali e gli enti del Servizio sanitario nazionale. Per gli enti locali in sperimentazione di cui all'articolo 36 del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, per l'anno 2014, il limite di cui ai precedenti periodi è fissato al 60 per cento della spesa sostenuta nel 2009. A decorrere dal 2013 gli enti locali possono superare il predetto limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale nonché per le spese sostenute per lo svolgimento di attività sociali mediante forme di lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo

determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267. (...). Il mancato rispetto dei limiti di cui al presente comma costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale. Per le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto le spese per le finalità previste ai sensi del presente comma, il limite di cui al primo periodo è computato con riferimento alla media sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009.”

Visto inoltre l'art. 1, c. 234, L. n. 208/2015 che recita: “Per le amministrazioni pubbliche interessate ai processi di mobilità in attuazione dei commi 424 e 425 dell'articolo 1 della legge 23 dicembre 2014, n. 190, le ordinarie facoltà di assunzione previste dalla normativa vigente sono ripristinate nel momento in cui nel corrispondente ambito regionale è stato ricollocato il personale interessato alla relativa mobilità. Per le amministrazioni di cui al citato comma 424 dell'articolo 1 della legge n. 190 del 2014, il completamento della predetta ricollocazione nel relativo ambito regionale è reso noto mediante comunicazione pubblicata nel portale «Mobilita.gov», a conclusione di ciascuna fase del processo disciplinato dal decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione 14 settembre 2015, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 227 del 30 settembre 2015. Per le amministrazioni di cui al comma 425 dell'articolo 1 della legge n. 190 del 2014 si procede mediante autorizzazione delle assunzioni secondo quanto previsto dalla normativa vigente”;

Richiamato inoltre il testo dell'art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016 il quale dispone che non è possibile effettuare assunzioni di personale a qualunque titolo, comprese le stabilizzazioni e le esternalizzazioni che siano una forma di aggiramento di tali vincoli, da parte dei comuni che non hanno rispettato i termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato;

Preso atto che la Corte dei conti, Sez. delle Autonomie, con deliberazione n. 10/SEZAUT/2020/QMIG depositata in data 29 maggio 2020, ha chiarito che: “Il divieto contenuto nell'art. 9, comma 1-quinquies, del decreto legge 24 giugno 2016, n. 113, convertito dalla legge 7 agosto 2016, n. 160, non si applica all'istituto dello “scavalco condiviso” disciplinato dall'art. 14 del CCNL del comparto Regioni – Enti locali del 22 gennaio 2004 e dall'art. 1, comma 124, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, anche nel caso comporti oneri finanziari a carico dell'ente utilizzatore”;

Ritenuto altresì di adottare il **fabbisogno di lavoro flessibile** dell'ente, come fermo restando il rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile (in primis art 9 comma 28 D. L. 78/2010 nonché art- 36 D. Lgs 165/2001;

Considerato a tal riguardo che :

l'art. 50, comma 10, del D.Lgs. n. 267/2000, stabilisce che: “Il sindaco e il presidente della provincia nominano i responsabili degli uffici e dei servizi, attribuiscono e definiscono gli incarichi dirigenziali e quelli di collaborazione esterna secondo le modalità ed i criteri stabiliti dagli articoli 109 e 110, nonché dai rispettivi statuti e regolamenti comunali e provinciali”

-l'art. 110, al comma 1 del D.Lgs. n. 267/2000 prevede che: “ Lo statuto può prevedere che la copertura dei posti di responsabili dei servizi o degli uffici, di qualifiche dirigenziali o di alta specializzazione, possa avvenire mediante contratto a tempo determinato. Per i posti di qualifica dirigenziale, il regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi definisce la quota degli stessi attribuibile mediante contratti a tempo determinato, comunque in misura non superiore al 30 per cento dei posti istituiti nella dotazione organica della medesima qualifica e, comunque, per almeno una unità. Fermi restando i requisiti richiesti per la qualifica da ricoprire, gli incarichi a contratto di cui al presente comma sono conferiti previa selezione pubblica volta ad accertare, in capo ai soggetti interessati, il possesso di comprovata esperienza pluriennale e specifica professionalità nelle materie oggetto dell'incarico.

-l'art. 110, al comma 3 del D.Lgs. n. 267/2000 prevede che : “I contratti di cui ai precedenti commi non possono avere durata superiore al mandato elettivo del sindaco o del presidente della provincia in carica. Il trattamento economico, equivalente a quello previsto dai vigenti contratti collettivi nazionali e decentrati per il personale degli enti locali, può essere integrato, con provvedimento motivato della giunta, da una indennità ad personam, commisurata alla specifica qualificazione professionale e culturale, anche in considerazione della temporaneità del rapporto e delle condizioni di mercato relative alle specifiche

competenze professionali. Il trattamento economico e l'eventuale indennità ad personam sono definiti in stretta correlazione con il bilancio dell'ente e non vanno imputati al costo contrattuale e del personale.

-l'art. 110, al comma 4 del D.Lgs. n. 267/2000 prevede che: "Il contratto a tempo determinato è risolto di diritto nel caso in cui l'ente locale dichiara il dissesto o venga a trovarsi nelle situazioni strutturalmente deficitarie.

- i CCNL del comparto Regioni Enti locali, ed in particolare quello stipulato il 31/03/1999 e relativo al nuovo ordinamento professionale, statuisce che gli Enti locali debbono procedere alla istituzione delle posizioni di lavoro che richiedono svolgimento di funzioni di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da un elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa;

Richiamati :

lo Statuto Comunale ed in particolare i seguenti articoli:

ART. 79 (Incarichi a contratto) "La copertura di posti di responsabili dei servizi o degli uffici di qualifiche dirigenziali o di alta specializzazione, qualora necessario, può avvenire mediante contratto a tempo determinato, stipulato in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto Enti Locali - area della dirigenza, fermi restando i requisiti richiesti dalla qualifica da ricoprire. Il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi stabilisce i limiti, i criteri e le modalità nonché il trattamento economico e normativo del personale assunto con tali contratti a tempo determinato. I contratti di cui al precedente comma non possono avere durata superiore al mandato elettivo del Sindaco in carica.

ART. 80 (Contratti a tempo determinato fuori dotazione organica) " Il Sindaco, secondo le modalità, i limiti ed i criteri stabiliti dal regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi può stipulare, al di fuori della dotazione organica, contratti a tempo determinato per i Dirigenti e le alte specializzazioni, fermi restando i requisiti necessari per la qualifica da ricoprire. I contratti possono essere stipulati in numero non superiore al cinque per cento della dotazione organica della dirigenza e dell'area direttiva, con soggetti di adeguata esperienza e qualificazione professionale, fermi restando i requisiti previsti per l'accesso alla qualifica da ricoprire. Per la stipula dei contratti si deve tenere conto delle norme di legge.";

il Regolamento sull'Ordinamento degli uffici e servizi ed in particolare i seguenti articoli:

Articolo 38 - Incarichi esterni entro la dotazione organica

1. In relazione a quanto disposto dal comma 1 dell'art. 110 del Testo Unico delle Leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali, l'Amministrazione può stipulare contratti a tempo determinato di diritto pubblico o, eccezionalmente e con deliberazione motivata, di diritto privato per la copertura dei posti di responsabili dei servizi o degli uffici, di qualifiche dirigenziali o di alta specializzazione.
2. I soggetti cui conferire l'incarico debbono possedere i requisiti richiesti dal presente Regolamento e dalle vigenti disposizioni contrattuali e di legge per la qualifica da ricoprire.
3. I contratti di cui al presente articolo non possono avere durata superiore al mandato del Sindaco in carica al momento del perfezionamento del contratto e cessano, dopo 45 giorni l'avvenuto insediamento del nuovo Sindaco, se non diversamente disposto. Ove non diversamente previsto nel provvedimento di conferimento dell'incarico essi hanno durata annuale.
4. Gli incarichi possono essere conferiti entro il limite previsto dalla normativa vigente attualmente fissato dall'art. 19, comma 6, del D.Lgs. 165/2001 es.m.i .. Pertanto, tale limite si adeguerà a quello previsto dalla normativa senza bisogno di modificazioni del presente regolamento.
5. Il trattamento economico, equivalente a quello previsto dai vigenti contratti collettivi, può essere integrato, con provvedimento motivato della giunta, da una indennità *ad personam*, commisurata alla specifica qualificazione professionale e culturale, anche in considerazione della temporaneità del rapporto e delle condizioni di mercato relative alle specifiche competenze professionali.
6. Il contratto a tempo determinato è risolto di diritto nei seguenti casi:
 - qualora il Comune dichiara il dissesto o venga a trovarsi nelle situazioni strutturalmente deficitarie di cui al Testo Unico delle Leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali;
 - se viene soppresso il posto in dotazione organica oggetto dell'incarico, nonché nell'ipotesi di esternalizzazione o soppressione del servizio cui è assegnato l'incarico ex art. 110, comma 1.
7. Il testo del precedente comma dovrà essere riportato nel contratto di cui al comma 1.

Articolo 10 - Regime giuridico del contratto

1. Alla stipulazione del contratto per gli incarichi di cui agli artt. 41 e 42 provvede il Responsabile delle Risorse Umane.
2. Nel contratto, oltre alle generalità delle parti, complete di codice fiscale, dovrà essere in particolare indicato:

- a) che gli obiettivi e i programmi da realizzare, e i relativi tempi di esecuzione oppure che saranno attribuiti con il PEG o con altro strumento di programmazione operativa adottato;
- b) gli organi preposti alla verifica dei risultati;
- c) la previsione della facoltà di revoca dell'incarico in caso disussistenza di precise ragioni di interesse pubblico, concrete ed attuali, con corrispondente corresponsione di un indennizzo in ragione del periodo di incarico ancora da espletare, da corrispondere a tacitazione di ogni pretesa dello stesso;
- d) la previsione della facoltà di risoluzione anticipata dell'incarico per il caso in cui le verifiche effettuate diano luogo all'accertamento del non raggiungimento degli obiettivi, previa valutazione negativa dell'Organismo di valutazione nel caso in cui gli venga conferita la responsabilità di un Settore; la risoluzione verrà disposta dopo che sia stata effettuata la contestazione per iscritto all'interessato e che allo stesso sia stato assegnato un termine perentorio per presentare le sue controdeduzioni; la decisione verrà posta in capo alla Giunta Comunale che la motiverà in ordine alle ragioni specifiche della risoluzione e in relazione alle eventuali controdeduzioni presentate dall'interessato; sarà inoltre fatto salvo il diritto del Comune al risarcimento del danno;
- e) l'entità del compenso;
- f) la durata dell'incarico e la facoltà di proroga da parte del Comune per la durata massima consentita;
- g) l'obbligo di rispettare il segreto d'ufficio e la specifica menzione della sussistenza di responsabilità civili, penali e contabili nell'espletamento dell'incarico;
- h) l'obbligo di rispettare tutti i vincoli di esclusività del rapporto previsti per i dipendenti pubblici, considerato il suo rapporto di assunzione come lavoratore dipendente a tempo determinato;
- i) l'eventuale conferimento di incarichi aggiuntivi;
- j) la previsione della risoluzione del contratto in caso di dichiarazione di dissesto dell'Ente e qualora l'Ente stesso venga a trovarsi in situazione strutturalmente deficitaria.

Ritenuto che al fine di potenziare le risorse umane attualmente presenti che la Giunta non ritiene essere in numero sufficiente a garantire il raggiungimento degli obiettivi prefissati nei tempi previsti, dovrà essere coperto, quanto all'incarico di Elevata Qualificazione da un dipendente assunto con incarico ai sensi dell'art. 110 comma 1 del D.Lgs. 267/2000;

CONSIDERATO:

- che ai sensi del richiamato art. 110, comma 3 del D.Lgs. n. 267 del 2000 il candidato utilmente selezionato a cui verrà conferito l'incarico percepirà il trattamento economico previsto dai vigenti contratti collettivi nazionali e decentrati per il personale degli enti locali con specifico riferimento all'Area Funzionario Tecnico ;

- che il candidato utilmente selezionato, a cui verrà affidato l'incarico, stipulerà un contratto di lavoro con orario settimanale pari a 36 ore;

- che il rapporto si svolgerà con vincolo di subordinazione nei confronti dell'Ente, quale personale dipendente a tempo determinato e parziale a tutti gli effetti del Comune di Campagnano di Roma;

- l'incaricato godrà quindi dei diritti e sarà sottoposto ai doveri dei dipendenti comunali, e pertanto sottoposto al codice disciplinare e di comportamento dell'Ente, al rispetto dei doveri sanciti per i dipendenti pubblici, e ad ogni altra norma in materia di pubblico impiego sancita da legge o contratto collettivo inerente il rapporto di pubblico impiego con gli Enti locali (timbratura del cartellino e rispetto degli orari di entrata ed uscita, diritto alle ferie e al trattamento di malattia, etc.);

- che l'incarico avrà durata fino alla conclusione del mandato del sindaco;

Richiamata la delibera di Giunta Comunale n 218 del 14.12.2023 con la quale veniva operato il Riparto dei proventi derivanti da sanzioni amministrative al CDS ai sensi dell'art 208 e 142 prevedendo lo stanziamento di € 33.514,38 per l'assunzione di vigili stagionali;

ritenuto pertanto di adottare il seguente Fabbisogno di personale a tempo determinato:

ANNO 2024/2026:

Tipologia di incarico	settore	Orario settimanale	durata
Art 110 comma 1 d lgs 267 del 2000	Settore IV	36 h	Fino alla durata del mandato del sindaco
n. 2 unità agenti di polizia locale- stagionali	Settore VI	36 h	5 mesi

Dato atto che il Comune di Campagnano di Roma, è in regola con il rispetto dei limiti delle spese di personale di cui al comma 557-ter dell'art. 1, L. 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente, e pertanto il limite di spesa per assunzioni a

tempo determinato è pari alla spesa effettiva sostenuta per le stesse finalità nel 2009, come di seguito indicato:

Limite di spesa per TD, co.co.co. e convenzioni, CFL, altri rapporti formativi, somministrazione di lavoro, lavoro accessorio ND

Tipologia di lavoro	Impegni anno 2009	% ammessa	Limite di spesa
Tempo determinato	€ 177.336,36	100%	€ 177.336,36
co.co.co.			
Contratti formazione lavoro			
Altri rapporti formativi			
Somministrazione lavoro	€ 78.297,45	100%	€ 78.297,45
Lavoro accessorio (voucer)			
convenzioni			
Totale	€ 182.638,48	100%	€ 182.638,48

Ravvisata la necessità di approvare il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2024-2026, e del relativo piano occupazionale, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo vigente;

TEMPO INDETERMINATO:

2024

Nessuna assunzione prevista;

2025

Nessuna assunzione prevista

2026

	2023	2024	2025
Spesa potenziale massima (A)	€ 2.198.088,65	€ 2.216.254,67	€ 2.342.108,71

Atteso che con il presente PIAO non sono previste assunzioni a tempo indeterminato;

Dato atto che per il Comune di Campagnano di Roma il tetto limite di spesa derivante dall'art. 1, c. 557-quater, L. n. 296/2006 è pari ad € 2.122.187,33 e che la spesa che sarà stanziata in bilancio 2024, calcolata secondo la suddetta normativa è pari ad 1.858,898,31,, come da prospetto ALL. 2 ,a firma del Responsabile del Settore II;

Rilevato altresì che la spesa da sostenere per assunzioni a tempo determinato, con esclusione del personale reclutato ex art. 110 comma 1 del Tuel è inferiore alla spesa sostenuta nel 2009;

Richiamati:

- l'art. 19, c. 8, L. 28 dicembre 2001, n. 448, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che il piano triennale dei fabbisogni di personale sia improntato al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe siano analiticamente motivate;

- l'art. 4, c. 2, D.M. 17 marzo 2020 il dispone che: "2. A decorrere dal 20 aprile 2020, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per 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 rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica";

Visto il parere n. 6 rilasciato in data 03.04.2024, con cui l'organo di revisione economico-finanziaria ha accertato la coerenza del piano triennale dei fabbisogni di personale con le disposizioni del D.M. 17 marzo 2020, asseverando contestualmente il mantenimento degli equilibri di bilancio;

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fabbisogno di personale a tempo determinato:

ANNO 2024/2026:

Tipologia di incarico	settore	Orario settimanale	durata
Art 110 comma 1 d lgs 267 del 2000	Settore IV	36 h	Fino alla durata del mandato del sindaco
n. 2 unità agenti di polizia locale- stagionali	Settore VI	36 h	5 mesi

Di seguito viene riprodotta la Dotazione Organica dell'Ente con decorrenza dal 1 GIUGNO 2024 a seguito delle nuove esigenze organizzative emerse

SETTORE I					
SERVIZI	CLASSIFICAZIONE.	NOMINATIVI		PRESENZE EFFETTIVE	MODALITA' ASSUNZIONE
Cultura - Sport - Tempo libero Socio assistenziale - Istruzione - Pubblica	Funzionari ed EQ	MAZZARINI GIANCARLO GRAZIOSI LUCIA	2	2	PERSONALE DI RUOLO
	Istruttori	LANCIANESE IRMA	1	1	PERSONALE DI RUOLO
	Operatori Esperti	CESOLINI ADELE VENANZINI ANNALISA	2	2	PERSONALE DI RUOLO

		TOTALE	TOTALE	5	5	
--	--	--------	--------	---	---	--

SETTORE II					
SERVIZI	CLASSIFICAZIONE.	NOMINATIVI	PIANTA ORGANICA	PRESENZE EFFETTIVE	MODALITA' ASSUNZIONE
Economico-Finanziario- Controllo di gestione- Economato- Politiche tributarie -Informatico - Personale economico - Demografici - Statistica - Elettorale -	Funzionari ed EQ	DE PAOLIS DANIELE	1	1	PERSONALE DI RUOLO
	Istruttore	MERCURI ORIETTA TOCCI LAURA COPPOLA EMILIA PACE ROBERTA	4	4	PERSONALE DI RUOLO
	Operatori Esperti	BELLISSIMO FRANCESCO PUCCIARMATI SERENELLA BENIGNI MILENA BONFILI FRANCESCO PERLA ANNALISA CARDINALI ROSA MASCI DONATELLA	7	7	PERSONALE DI RUOLO
			TOTALE	12	

SETTORE III

SERVIZI	CLASSIFICAZIONE.	NOMINATIVI	PIANTA ORGANICA	PRESENZE EFFETTIVE	MODALITA' ASSUNZIONE
Trasporti e Demanio- Cimitero - Manutentivo- Patrimonio-	Funzionari ed EQ	LAZZARI AURORA	1	1	PERSONALE DI RUOLO
	Istruttore	CAPALDI ANDREA	0,50	0,50	PERSONALE DI RUOLO
		PELLEGRINO MARIA	0,50	0,50	
		TOTALE	2	2	

SETTORE IV

SERVIZI	CLASSIFICAZIONE.	NOMINATIVI	PIANTA ORGANICA	PRESENZE EFFETTIVE	MODALITA' ASSUNZIONE
Lavori Pubblici- Sicurezza- Ambiente - Protezione civile –	Funzionari ed EQ	BECCHETTI LIDIA	1	1	110 COMMA 1 D.LGS. 267/2000 PERSONALE DI RUOLO
		CESI LUDOVICA	1	1	
	Istruttore	CAPALDI ANDREA	0,50	0,50	PERSONALE DI RUOLO
		PELLEGRINO MARIA	0,50	0,50	
		TOTALE	3	3	

SETTORE V

SERVIZI	CLASSIFICAZIONE.	NOMINATIVI	PIANTA ORGANICA	PRESENZE EFFETTIVE	MODALITA' ASSUNZIONE
Urbanistica- Edilizia privata - Controllo del territorio - Suap – caccia e pesca - Turismo	Funzionari ed EQ	MARINI PIERO	3	3	PERSONALE DI RUOLO
		GRESTA MAURO			PERSONALE DI RUOLO
		SELIS TIZIANA			PERSONALE DI RUOLO
	ISTRUTTORE	MASCI SIMONA	1	1	PERSONALE DI RUOLO
	Operatori Esperti	VIOZZI ROSELLA	1	1	PERSONALE DI RUOLO
		TOTALE	TOTALE	5	5

SETTORE VI

SERVIZI	CLASSIFICAZIONE.	NOMINATIVI	PIANTA ORGANICA	PRESENZE EFFETTIVE	MODALITA' ASSUNZIONE
Polizia locale – Messi notificatori	Funzionari ed EQ	ANGELELLI VALERIO	2	2	PERSONALE DI RUOLO
		PICCIRILLO MARCELLO			
	Istruttore	VIOZZI ALBINA	8	6	PERSONALE DI RUOLO
		PAIONI GOLIARDO			
		GENTILI FRANCESCA			
		SELIS MARIA			
		CARINI JACOPO MARIA			
		ROGAI SIMONE			
		NUOVA ASSUNZIONE			
		NUOVA ASSUNZIONE			
	Operatori Esperti	DEL FRANCESE LUCA	2	2	PERSONALE DI RUOLO
		PERILLI LEONARDO			
					T.D.(STAGIONALI) FINANZIATO CON CDS

			12	10	
--	--	--	----	----	--

SETTORE VII					
SERVIZI	CLASSIFICAZIONE.	NOMINATIVI	PIANTA ORGANICA	PRESENZE EFFETTIVE	MODALITA' ASSUNZIONE
Affari Generali – Contenzioso – Protocollo – Contratti – Politiche del Personale in termini giuridici	Funzionari ed EQ	ROSSELLA GUIDA SEGRETARIO COMUNALE	1	1	PERSONALE DI RUOLO
	Operatori Esperti	ERMINI GIOACCHINO DI CASSIO IDA ONORI MILVA	3	3	PERSONALE DI RUOLO personale distaccato
		TOTALE	4	4	

Altresì è presente un incarico ex art. 110 comma 2 D.Lgs.267/2000 part-time 18 ore - verticale su tre giorni.

STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELL'ENTE

FUNZIONIGRAMMA PER SETTORI

SETTORE I

Cultura - Sport – Tempo libero - Socio assistenziale - Pubblica Istruzione

Servizio 1.2 Cultura

Servizio 1.3 Sport , tempo libero,

Servizio 1.4 Socio-assistenziale

Servizio 1.5 Pubblica Istruzione

SETTORE II

Economico-Finanziario-Controllo di gestione-Economato- Politiche tributarie -Informatico – Personale economico - Demografici – Statistica - Elettorale

Servizio 2.1 Programmazione -Bilancio Servizio

2.2 Economato e Provveditorato Servizio

2.3 Politiche tributarie

Servizio 2.4. Implementazione delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione Servizio

Servizio 2.5 Gestione Risorse di personale (economico)

Servizio 2.6 Anagrafe- Stato Civile – Elettorale- Statistica

SETTORE III (LAZZARI)

Trasporti – Demanio – Cimitero - Manutentivo - Patrimonio

Servizio 3.1 Trasporti – Demanio

Servizio 3.2 Cimitero

Servizio 3.3 Manutentivo

Servizio 3.4 Patrimonio

Servizio 3.5 Impianti sportivi

SETTORE IV (110)

Lavori Pubblici-Sicurezza-Ambiente - Protezione civile

Servizio 4.1 Lavori Pubblici- Sicurezza

Servizio 4.2 Ambiente

Servizio 4.3 Protezione Civile

SETTORE V

Urbanistica- Edilizia privata - Controllo del territorio- Suap – caccia e pesca - Turismo

Servizio 5.1 Urbanistica Servizio

5.2 Edilizia privata

Servizio 5.3 Controllo del territorio

Servizio 5.4 SUAP - caccia e pesca - Turismo

SETTORE VI

Polizia Locale-Messi notificatori

Servizio 6.1 Polizia stradale

Servizio 6.2 Polizia amministrativa urbanistica e ambientale Servizio 6.3 Notifiche

SETTORE VII

Affari Generali –Contenzioso - Protocollo - Contratti – Politiche del Personale in termini giuridici

Servizio 7.1 Contratti

Servizio 7.2 Affari Generali

Servizio 7.3 Personale giuridico

Servizio 7.4 Contenzioso-Protocollo

SETTORE I

Cultura - Sport – Tempo libero - Socio assistenziale - Pubblica Istruzione

Al Settore compete:

la promozione dell'attività sportiva e di forme d'impiego del tempo libero;
la gestione di tutte le attività connesse alla promozione turistica;
i rapporti e collaborazione con l'associazionismo sportivo;
la gestione di biblioteche, archivi, teatri, musei, istituti culturali, ludoteche;
politiche giovanili;
la gestione dei servizi sociali territoriali alla persona ed ai nuclei familiari;
la gestione di strutture socio-assistenziali comunali e del Consorzio Valle del Tevere;
la tutela delle fasce marginali per il recupero e lo sviluppo dell'autonomia;
la rilevazione e valutazione dei bisogni emergenti, il monitoraggio di rilevanti problematiche inerenti la realtà sociale locale;
i rapporti funzionali con le strutture del Servizio Sanitario e le istituzioni operanti nel sociale;
la vigilanza delle strutture socio-assistenziali private, compresa l'applicazione di sanzioni e/o diffide;
la gestione dei servizi educativi per l'infanzia e delle iniziative di formazione permanente per i cittadini;
l'organizzazione e la gestione dei servizi di assistenza scolastica per il diritto allo studio (mensa, trasporto scolastico, sostegno agli alunni disabili ecc.);
la gestione di beni e servizi alle istituzioni scolastiche;
l'organizzazione e la gestione, del servizio di trasporto scolastico;
le iniziative di sostegno e di collaborazione ed integrazione dell'attività scolastica;
gestione di attività e progetti formativi per le scuole;
rapporti funzionali con il centro sociale anziani;
gestione dei parchi e delle strutture destinate allo svolgimento delle attività socio-ricreative-culturali, esclusa la manutenzione ordinaria e straordinaria degli stessi);
gestione dei rapporti con il terzo settore;
gestione dei veicoli in dotazione al settore (bollo, manutenzioni, rifornimento carburante)

SETTORE II

Economico-Finanziario-Controllo di gestione-Economato- Politiche tributarie -Informatico – Personale economico - Demografico – Statistico - Elettorale

Al Settore compete:

il coordinamento e la gestione dell'attività finanziaria;
istruttoria del bilancio preventivo e della pianificazione finanziaria;
la verifica, a norma di legge, della veridicità ed attendibilità delle previsioni dell'entrata e della compatibilità delle previsioni di spesa per ogni servizio;
il controllo della gestione del bilancio, predisposizione del rendiconto;
la verifica periodica degli equilibri di bilancio e segnalazione delle situazioni di pregiudizio degli stessi;
la verifica di regolarità contabile ed attestazione della copertura finanziaria degli atti che impegnano spese;
il coordinamento e la gestione contabile delle entrate;
la tenuta della contabilità finanziaria ed economica;
il servizio di tesoreria del Comune
la gestione delle partecipazioni del Comune e relativi adempimenti;
i rapporti economico-finanziari con consorzi, aziende speciali, imprese di gestione dei servizi pubblici comunali, contratti di servizio di competenza del settore;
la pianificazione, la programmazione e il controllo delle attività dell'Ente
acquisti beni di cancelleria per gli uffici e dei prodotti informatici;
il servizio di economato secondo le norme del relativo regolamento.
i compiti in materia di sostituto d'imposta per il personale e professionisti assimilati;
gestione delle utenze comunali relative all'illuminazione pubblica non appaltata;
gestione conti correnti ordinari bancari e postali.
la gestione dei tributi locali e di entrate patrimoniali dell'ente;
riscossione coattiva delle entrate tributarie e patrimoniali dell'ente;
la predisposizione degli atti normativi relativi ai tributi ed alle entrate;
la costituzione e gestione della banca-dati tributaria integrata dell'ente;
la gestione generale delle Tecnologie Informatiche e Comunicazioni - ITC, inclusa la rete LAN, i Server, le workstation e le periferiche;

i rapporti con i fornitori dell'hardware, del Software e dei Sistemi sia per gli acquisti che per la manutenzione, previo accordo con i Responsabili dei Settori;

i servizi di centralino, servizi di fonia fissa e di fonia mobile;

gestione del personale: profili economici e previdenziali assistenziali;

gestione delle voci di competenza del salario accessorio (turno, reperibilità, straordinario, servizio esterno);

cessioni del quinto e pignoramenti presso terzi;

gestione cartellini personale;

buoni pasto;

Conto annuale del personale ad eccezione della relazione annuale;

i servizi di anagrafe, stato civile, leva militare, AIRE;

il servizio elettorale;

anagrafe degli amministratori

le rilevazioni statistiche e i censimenti;

la formazione elenchi giudici popolari;

polizia mortuaria, tumulazione, estumulazione, concessioni loculi e cappelle;

SETTORE III

Trasporti – Demanio – Cimitero - Manutentivo - Patrimonio

Al Settore compete:

la programmazione e gestione degli interventi di manutenzione ordinaria relativi al patrimonio immobiliare ed ai beni demaniali del Comune;

la manutenzione degli impianti, attrezzature ed altri beni strumentali utilizzati nelle attività istituzionali dell'ente;

gestione dei veicoli in dotazione al settore (bollo, manutenzioni, rifornimento carburante)

il servizio di pronto intervento in collaborazione con la Polizia Municipale;

la manutenzione degli impianti di illuminazione pubblica nonché la liquidazione delle relative utenze gestite in appalto dal Comune;

la gestione di impianti ed immobili comunali;

l'allestimento di strutture provvisorie per manifestazioni pubbliche ed altre attività temporanee del Comune;

interventi di manutenzione straordinaria e ordinaria degli immobili comunali, ivi inclusi parchi e strutture socio-ricreative-culturali;

la programmazione e l'attuazione degli interventi di miglioramento dell'arredo urbano e del verde e la loro gestione;

l'organizzazione e la gestione del servizio di autotrasporto pubblico urbano ed extraurbano;

la gestione amministrativo-contabile e tecnica dei beni immobili demaniali e patrimoniali, compresi quella dei contratti relativi a diritti personali o reali.

la tenuta e l'aggiornamento dell'inventario dei beni mobili e immobili
i procedimenti concessori e convenzioni inerenti beni demaniali e del patrimonio dell'ente;
gestione dell'illuminazione pubblica;
servizi connessi alla viabilità.

Cimitero: manutenzione e gestione delle strutture cimiteriali:

gestione lampade votive;

gestione appalto relativo ai servizi cimiteriali;

la gestione delle procedure pubbliche di gara del settore di competenza;

la predisposizione di contratti e convenzioni del settore di competenza;

i servizi di pulizia degli immobili di uso pubblico di pertinenza comunale, esclusi quelli scolastici;

gestione degli impianti sportivi comunali: convenzioni, concessioni, rapporti di gestione;

toponomastica e numerazione civica.

SETTORE IV

Lavori Pubblici-Sicurezza-Ambiente - Protezione civile

Al Settore compete:

l'attuazione del programma delle opere pubbliche approvato dal consiglio comunale;

la progettazione completa e la direzione dei lavori per la realizzazione di nuove opere ed infrastrutture pubbliche, per

la ristrutturazione e manutenzione straordinaria del patrimonio immobiliare ed infrastrutturale del Comune;

gestione dei veicoli in dotazione al settore (bollo, manutenzioni, rifornimento carburante)

la gestione dei compiti in materia di sicurezza dei luoghi di lavoro (datore di lavoro);

la prevenzione ed interventi in materia di inquinamento, smaltimento dei rifiuti, tutela e riqualificazione ambientale;

la gestione delle competenze relative ai servizi di acquedotti, fognature e impianti di depurazione, comprese quelle relative

al piano regionale delle acque e al servizio idrico integrato, di competenza comunale o del gestore servizio Idrico Integrato;

l'organizzazione e la gestione delle attività di pertinenza comunale inerenti alla Protezione Civile (piani di emergenza,

coordinamento tecnico dell'unità di crisi, pronto intervento, ecc.) e i rapporti e la collaborazione con gli organismi istituzionali

e di volontariato competenti in materia.;

procedure espropriative;

la gestione delle procedure pubbliche di gara del settore di competenza;
la predisposizione di contratti e convenzioni del settore di competenza;

SETTORE V

Urbanistica- Edilizia privata - Controllo del territorio – Suap - caccia e pesca - Turismo

Al Settore compete:

la pianificazione generale ed attuativa del territorio;
l'assetto del territorio, la difesa del suolo e la protezione idrogeologica;
gestisce il Sistema informativo territoriale (SIT);
tutte le funzioni inerenti all'accertamento di violazioni edilizie e l'adozione dei provvedimenti conseguenti, ivi compresi i rapporti con i soggetti esterni affidatari di esecuzioni forzate;
gli Usi civici;
la gestione dello Sportello Unico dell'Edilizia (SUE);
le visure catastali;
le denunce al Genio Civile per la legge 1086/1971 modificate dall'art. 64 e seguenti D.P.R. 380/2001;
i procedimenti relativi ad autorizzazioni e N.O. ambientali;
tutte le funzioni attinenti alle attribuzioni comunali in materia di edilizia agevolata e convenzionata;
tutte le funzioni inerenti al rilascio delle concessioni ed autorizzazioni edilizie ed all'accertamento e liquidazione degli oneri concessori
la pianificazione del traffico;
gestione procedure alloggi A.t.e.r.
Catasto degli incendi boschivi
gestione Sportello unico attività produttive (SUAP);
Commercio in sede fissa su aree pubbliche ed in forma itinerante;
Gestione pubblici esercizi, attività artigianali ed agricole, strutture turistico ricettive;
rilascio di autorizzazioni e relativi procedimenti sanzionatori in materia di commercio;

rilascio Occupazione Suolo Pubblico

ordinanze ingiunzioni relative a verbali di violazioni dei regolamenti comunali;

il rilascio delle autorizzazioni relative alle licenze di pubblica sicurezza ex art 68 e 69 TULPS; –

funzioni di polizia amministrative relative al TULPS;

le funzioni di supporto alle imprese locali nella ricerca ed acquisizione di finanziamenti agevolati;

gestione della manifestazione mensile dell'antiquariato e altri eventi

caccia e pesca

la programmazione e promozione degli eventi culturali, delle feste legate alla tradizione del paese di tutte le iniziative legate alla cultura, al turismo e al tempo libero

SETTORE VI

POLIZIA LOCALE - MESSI NOTIFICATORI

Al Settore compete:

regolazione e controllo della circolazione stradale;

-rilascio autorizzazione dei passi carrabili;

rapporti con l'autorità giudiziaria e con gli organi di sicurezza pubblica;

registro presenze di mercati e fiere comunali;

controllo delle attività economiche locali, di affissioni, e pubblicità e occupazione di suolo pubblico;

Irrogazione sanzioni amministrative –

le attività di vigilanza e controllo in materia edilizia-urbanistica e di tutela ambientale;

servizio di pronto intervento in collaborazione con Uff. Tecnico LL.PP.;

coordinamento con il settore tecnico in tema di protezione civile;

tutela e gestione degli animali randagi;

espressione dei pareri CdS in materia di piano urbano del traffico e piano parcheggi;

servizio di notifiche atti comunali;

acquisto vestiario e armamenti polizia locale.;

rilascio autorizzazioni per la sosta disabili

segnaletica stradale orizzontale e verticale

gestione dei veicoli in dotazione al settore (bollo, manutenzioni, rifornimento carburante)

la gestione delle procedure pubbliche di gara del settore di competenza;

la predisposizione di contratti e convenzioni del settore di competenza;

SETTORE VII

Affari Generali –Contenzioso - Protocollo - Contratti – Politiche del Personale in termini giuridici

segreteria del Sindaco e del Segretario Comunale;

altri servizi di supporto alla Giunta e al Consiglio non attribuiti espressamente ad altre strutture operative;

la raccolta dei regolamenti comunali, delle deliberazioni, delle determinazioni, delle ordinanze e dei decreti;

altri servizi di supporto alla Giunta e al Consiglio non attribuiti espressamente ad altre strutture operative;

la raccolta dei regolamenti comunali, delle deliberazioni, delle determinazioni, delle ordinanze e dei decreti;

registrazione contratti dell'Ente;

la cura istruttoria e la formalizzazione degli atti di designazione, nomina e revoca dei rappresentanti del Comune presso enti, aziende ed istituzioni;

la definizione ed attuazione di interventi a sostegno dell'occupazione, anche in attuazione della specifica normativa regionale;

la gestione delle risorse umane;

l'attuazione delle politiche del personale: programmazione assunzione, gestione e cessazione rapporto di lavoro in termini giuridici, dimensionamento delle dotazioni organiche, selezione e reclutamento, formazione professionale, sviluppo professionale, mobilità;

le direttive e il coordinamento delle relazioni sindacali;

effettua le verifiche finalizzate all'accertamento dell'osservanza delle disposizioni di cui all'art. I, commi da 56 a 65, della legge 23 dicembre 1996, n.662 ed al Dl.vo 165/2001, nonché quelle che altre specifiche norme di legge demandano ai servizi ispettivi.

Anagrafe delle Prestazioni (PERLAPA);

Conto annuale del personale limitatamente alla relazione annuale;

Gestioni Convenzioni CUC FORMELLO – GAL – Centrale Unica di Committenza “Feronia”;

QUOTE ASSOCIATIVE ANCI – LEGA AUTONOMIE

gettoni di presenza e indennità di funzione Amministratori locali

pubblicazioni all'albo pretorio degli atti del Comune e gestione albo con deposito atti;

il protocollo generale;

il ritiro e la spedizione della corrispondenza dell'Ente;

la consulenza ed assistenza alla struttura organizzativa nelle relative materie di competenza;

la gestione del contenzioso inerente all'Amministrazione Comunale curando i rapporti con la consulenza ed assistenza legale esterna;

la gestione delle procedure pubbliche di gara del settore di competenza;

la predisposizione di contratti e convenzioni del settore di competenza;

contratti di assicurazione - servizio di brokeraggio assicurativo;

sportello INPS;

Nucleo di valutazione

Con nota prot 17738 del 24.05.2024 inviata, veniva fornita informazione alle OO.SS.

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, comma 3 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5, del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sarà effettuato:

secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre

2009, n. 150, per quanto attiene alle sottosezioni “Valore pubblico” e “Performance”; secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza”;

su base triennale dall'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 o dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, relativamente alla Sezione “Organizzazione e capitale umano”, con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.