



Comune di Comiso

www.comune.comiso.rg.it

Piano Integrato di Attività e Organizzazione



2025 ~ 2027

Indice

PREMESSA E RINVII	
1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO	
1.1 Analisi del contesto esterno	
1.2 Analisi del contesto interno	
1.2.1 Organigramma dell'Ente	
2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	
2.1 Valore pubblico	
2.2. Performance	
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	
3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	
3.1 Modello organizzativo	
3.2 Organigramma	
3.3 Piano Triennale del Fabbisogno del Personale	
3.3.1 Piano 2025 /2027	
3.3.2 Piano Triennale delle Azioni Positive Organizzazione del lavoro agile	
4.MONITORAGGIO	

PREMESSA E RINVII

Nel corso del 2021 e del 2022 sono stati emanati alcuni decreti che hanno dato attuazione al Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) e migliorare la capacità di agire e la funzionalità delle Pubbliche Amministrazioni.

Si tratta principalmente del D.L. n. 77 del 31.05.2021 convertito nella L. n. 108 del 29.07.2021 che prende in esame la governance del PNRR, attraverso il rafforzamento delle strutture amministrative e lo snellimento delle procedure; del D.L. n. 80 del 9.06.2021 (cd. Decreto “Reclutamenti”), emanato per consentire di applicare il PNRR attraverso una serie di assunzioni e riforme; e, più recentemente, del D.L. n. 36 del 30.04.2022 convertito nella L. n. 79 del 29.06.2022 contenete le disposizioni ulteriori per dare attuazione alle misure del PNRR.

L’art. 6 del D.L. n. 80 del 9.06.2021 ha introdotto il Piano integrato di attività e di organizzazione (PIAO) come strumento di semplificazione dei molteplici adempimenti di natura programmatica previsti dalla normativa a carico delle amministrazioni. Il PIAO, di durata triennale, interviene, in una logica di programmazione integrata, su una pluralità di materie – e di atti collegati – che interessano gli obiettivi della performance, la gestione del capitale umano, lo sviluppo organizzativo, gli obiettivi formativi e la valorizzazione delle risorse interne, il reclutamento, la trasparenza e l’anticorruzione, fino all’individuazione delle procedure da semplificare, l’accesso fisico e digitale, la parità di genere. Aspetto di novità e di interesse è dato, infatti, dall’attenzione alla digitalizzazione dei processi e dei procedimenti, nonché lo sviluppo dei servizi pubblici per renderli più performanti per le diverse tipologie di utenze, programmando una serie di azioni per aumentare l’accessibilità digitale a tutti i cittadini, in particolare di coloro che hanno forme di disabilità. Ciò in linea anche con le misure di benessere equo e sostenibile (Sustainable Development Goals) previste dall’Agenda 2030 ed elaborati da ISTAT e CNEL.

Il D.P.C.M. n. 132/2022, che dà applicazione all’art. 6 comma 6 del D.L. 80/2021, fornisce le indicazioni sulla struttura del PIAO che si compone di 4 sezioni:

1. Scheda anagrafica dell’Amministrazione;
2. Valore pubblico, performance e anticorruzione;
3. Organizzazione e capitale umano;
4. Monitoraggio.

Ogni sezione, con le relative sottosezioni, include le tematiche e i contenuti che richiamano le azioni programmate e/o avviate dall’Amministrazione nel corso del 2023 e finalizzate alla programmazione e pianificazione delle strategie nel triennio 2025/2027.

DL n. 80/2022
Art. 6



Legge n. 113/2022



DPR n. 81 del 24/06/2022
Assorbimento adempimenti



DM Funzione pubblica n. 132 del
30/06/2022
Definizione del contenuto del PIAO

Linee guida PIAO

Schema tipo
PIAO

Provvedimento cardine per dare attuazione alle previsioni normative in materia di PIAO è il Decreto del Presidente della Repubblica n. 81 del 30 giugno 2022, recante “Regolamento recante l’individuazione e l’abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”, del quale di seguito si riportano in tabella i principali contenuti.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA N. 81 DEL 30 GIUGNO 2022	
DISPOSIZIONE	RIFERIMENTO

<p>1) Abrogazione, per tutte le amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del D.lgs. n. 165/2001, con più di 50 dipendenti, dei seguenti adempimenti, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) (art. 1, comma 1):</p> <p>a) Piano dei fabbisogni di personale, di cui all'art. 6, commi 1, 4, 6, e art. 6-ter del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165;</p> <p>b) Piano delle azioni concrete, di cui all'art. 60 bis, comma 2, del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165;</p> <p>c) Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio, di cui all'art. 2, comma 594, lett. a) della legge 24 dicembre 2007, n. 244;</p> <p>d) Piano della performance, di cui all'art. 10, comma 1, lett. a) e comma 1 ter del d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150;</p> <p>e) Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza di cui all'art. 1, commi 5, lett. a) e 60, lett. a) della legge 6 novembre 2012, n. 190;</p> <p>f) Piano organizzativo del lavoro agile, di cui all'art. 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124;</p>	<p>Art. 1, comma 1</p>
<p>Tutti i richiami ai piani individuati nell'elenco di cui al punto precedente, sono da intendersi come riferiti alla corrispondente sezione del PIAO.</p>	<p>Art. 1, comma 2</p>

<p>Le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con non meno di cinquanta dipendenti sono tenute al rispetto degli adempimenti stabiliti nel decreto del Ministro della pubblica amministrazione di definizione del "Piano tipo".</p>	<p>Art. 1, comma 3</p>
<p>Abrogato il terzo periodo dell'art. 169, comma 3-bis del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, che recitava "<i>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.</i>", decretando pertanto la separazione fra il Piano Esecutivo di Gestione, come definito nel citato art. 169, e la definizione degli obiettivi di performance dell'Amministrazione. Pertanto, gli Enti Locali dovranno approvare il PEG entro 20 giorni dall'adozione del bilancio di previsione e il PIAO entro 30 giorni.</p>	<p>Art. 1, comma 4</p>
<p>Per comuni, province, città metropolitane, comunità montane, comunità isolate e unioni di comuni, il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del D.lgs. 267/2000 e il piano della performance di cui all'art. 10 del D.lgs. n. 150/2009, sono assorbiti nel piano integrato di attività e organizzazione.</p>	<p>Art. 2, comma 1</p>

<p>La presente disposizione, che ai sensi dell'art. 35, comma 4, del D.lgs. n. 165/2001, richiede l'invio del piano dei fabbisogni di personale, di cui all'art. 6, del medesimo decreto, ovvero la corrispondente sezione del PIAO, al Ministero dell'economia e delle finanze – Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato per le necessarie verifiche sui relativi dati, ai sensi dell'art. 6, comma 4 del D.lgs. n. 165/2001, si applica solo alle amministrazioni dello Stato.</p>	<p>Art. 2, comma 2</p>
<p>Monitoraggio, da parte del Dipartimento della Funzione Pubblica per quanto attiene la materia della performance, e dell'ANAC per quanto attiene le materie della prevenzione della corruzione e della trasparenza, volto ad individuare ulteriori adempimenti incompatibili con il PIAO.</p>	<p>Art. 3</p>

Appare utile precisare che con riferimento ai due Piani richiamati dall'art. 1, comma 1:

- Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio, l'art. 2, comma 594, lettera a), della legge 24 dicembre 2007, n. 244, richiamato dall'art. 1, comma 1, lettera b) del "Regolamento", è disapplicato a decorrere dall'anno 2020 ai sensi dell'art. 57, comma 2 lettera e) del DL 124/2019, convertito in legge n. 157/2019;
- Piano delle azioni concrete, di cui all'art. 60 bis, comma 2, del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, richiamato dall'art. 1, comma 1, lettera a) del "Regolamento", è predisposto annualmente dal Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri e approvato con decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Interno, previa intesa in sede di Conferenza unificata.

PIANO DELLE AZIONI CONCRETE (PAC, ai sensi dell'articolo 60 bis, D.Lgs. 165/2001) Il Piano Triennale delle azioni concrete per l'efficienza delle Pubbliche Amministrazioni introdotto dall'art. 1 della L. 19 giugno 2019 n. 56 è un Piano Triennale di competenza del Dipartimento della Funzione Pubblica. Di conseguenza l'Ente Locale non ha nessuna competenza in materia se non quelli relativi a:

- dare attuazione alle misure contenute nel piano;
- fornire supporto alle attività del nucleo della concretezza, se richiesti;
- rispondere ad eventuali osservazioni contenuti nei verbali di sopralluogo del nucleo entro 3 giorni;
- comunicazione al nucleo della concretezza, entro 15 giorni, delle misure attuative.

SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO

Denominazione Ente	Comune di Comiso
Natura Giuridica	Ente Locale
Codice IPA	C_C927
Codice Fiscale	82000870889
Partita IVA	00671280881
Codice ATECO	84.11.10
Indirizzo	Piazza Fonte Diana, [s.n.] – 97013 – Comiso (RG)
Pagina web Istituzionale	www.comune.comiso.rg.it
Numero dipendenti al 31.12.2024	250 di cui n. 70 FT, N. 178 PT A 30 ORE, N. 2 PT A 18 ORE.
Telefono	0932.748111
PEC	protocollo@pec.comune.comiso.rg.it

Il Comune di Comiso è un Ente locale autonomo che rappresenta la comunità dei cittadini organizzata ed ordinata sul proprio territorio, ne cura gli interessi e ne promuove lo sviluppo, applicando per quanto è possibile i principi della sussidiarietà, il tutto nell'ambito della Costituzione, delle leggi dello Stato, della Regione Siciliana, e dell'Unione Europea. Il Comune si avvale della sua autonomia per lo svolgimento della propria attività ed il perseguimento dei suoi fini istituzionali, valorizzando ogni forma di collaborazione con gli altri Enti Locali.

Il Comune ha autonomia statutaria, normativa, organizzativa e amministrativa, nonché autonomia impositiva e finanziaria nell'ambito dello Statuto e dei propri regolamenti, in armonia con la Costituzione e secondo le leggi di coordinamento della finanza pubblica e del sistema tributario.

Il Comune promuove lo sviluppo ed il progresso civile, sociale ed economico della propria comunità ispirandosi ai valori di libertà, giustizia, solidarietà, uguaglianza, formale e sostanziale, come indicati dalla Costituzione. Promuove e tutela un equilibrato assetto del territorio e concorre, insieme alle Istituzioni

nazionali ed Europee, alla riduzione dell'inquinamento assicurando, nell'ambito di un uso sostenibile ed equo delle risorse, i diritti e le necessità delle generazioni presenti e future. Tutela la salute dei cittadini e salvaguarda, altresì, la coesistenza delle diverse specie viventi e delle biodiversità.

1.1 Analisi del contesto esterno

Il Comune di Comiso sorge su un'area di circa 87 kmq, con una superficie edificata di 64,97 Kmq, per una densità di 465,3 abitanti per Kmq. È situata nell'estremo sud est della Regione Sicilia nel così detto Val di Noto; fa parte della ex Provincia di Ragusa e confina con i Comuni di Vittoria, Chiaramonte Gulfi e Ragusa.

Il territorio comunale, oltre alla città di Comiso, comprende 2 frazioni: Pedalino e Quaglio, rispettivamente di 3.000 e 39 abitanti.

Popolazione legale del Comune di Comiso riferita all'ultimo censimento

Uomini 15.026

Donne 15.542

Totale 30.568

Variatione della popolazione fra l'ultimo censimento ed il 31.12.2024

Ultimo censimento: 30.568

31.12.2024: **30.522 (- 46)**

Variatione della popolazione fra l'ultimo censimento ed il 31.12.2023

Ultimo censimento: 30.568

31.12.2023: **30.394 (- 174)**

Variazione della popolazione fra l'ultimo censimento ed il 31.12.2022

Ultimo censimento: 30.568

31.12.2022: 30.429 (- 139)

Variazione popolazione tra il 31.12.2024 e il 31.12.2023

31.12.2024: 30.522 (+ 128)

31.12.2023: 30.394

Dati dal 01.01.2023 al 31.12.2023

Nati nell'anno: 241

Deceduti nell'anno 311

Immigrati nell'anno 782

Emigrati nell'anno 636

Dati dal 01.01.2024 al 31.12.2024

Nati nell'anno: 255

Deceduti nell'anno 294

Immigrati nell'anno 872

Emigrati nell'anno 630

Dati riferiti alla popolazione residente al 31.12.2024

In età prescolare (0/6 anni): 1.912

In età scuola dell'obbligo (7/14 anni): 2.323

Forza lavoro prima occupazione (15/29 anni): 5.168

Età adulta (30/65 anni): 15.056

Età senile (oltre 65 anni): 6063

Nuclei familiari: 12.933

Dati riferiti alla popolazione residente al 31.12.2023

In età prescolare (0/6 anni): 1.934

In età scuola dell'obbligo (7/14 anni): 2.367

Forza lavoro prima occupazione (15/29 anni): 5.083

Età adulta (30/65 anni): 15.049

Età senile (oltre 65 anni): 5961

Nuclei familiari: 12.938

Dati riferiti alla popolazione residente al 31.12.2022

In età prescolare (0/6 anni): 1.941

In età scuola dell'obbligo (7/14 anni): 2.348

Forza lavoro prima occupazione (15/29 anni): 5.197

Età adulta (30/65 anni): 15.010

Età senile (oltre 65 anni): 6.244

Nuclei familiari: 12.871

Dati dal 01.01.2022 al 31.12.2022

Nati nell'anno: 253

Deceduti nell'anno 246

Immigrati nell'anno 1.608

Emigrati nell'anno 889

Altri dati

Tasso di natalità ultimo triennio (2022-2024): 8,47%

Tasso di mortalità ultimo triennio (2022-2024): 10,37%

Numero servizi online accessibili esclusivamente con SPID: 5

Numero servizi interamente online: 0

Numero servizi integrati: 5

Numero servizi full digital: 0

Numero servizi a pagamento che consentono uso PagoPA: 6

Totali atti protocollati in partenza dall'1.01.2024 al 31.12.2024: 10.783

Totali atti protocollati in arrivo dall'1.01.2024 al 31.12.2024: 36.484

Soggetti/Nuclei familiari presi in carico dai Servizi Sociali comunali per disagio economico

Anno 2018: 154 per una spesa di € 66.146,00

Anno 2019: 193 per una spesa di € 109.997,15

Anno 2020: 2.407 per una spesa di € 483.960,22

Anno 2021: 571 per una spesa di € 272.486,96

Anno 2022: 67 per una spesa di € 3.916,00

Anno 2023: 403 per una spesa di € 45.550,00

Anno 2024: 98 per una spesa di € 28.085,00

Attività Commerciali

Anno 2024

Numero di attività commerciali al 31.12.2024: 40 esercizi di vicinato – 1 medie strutture Nuove aperture Artigianali: n. 3 estetisti, n. 2 pizzerie d'asporto, n.1 tatuatore, n. 1 tintolavanderia Ambulanti: n. 11 itineranti,- n. 7 a posto fisso (subingresso e ampliamento e cambio posto), commercio all'ingrosso: n.1, n.1 asilo nido, n. 4 case di riposo e rinnovo autoriz. n. 3 Studio fisioterapia, n. 1 agenzia onoranze funebri, n.1 agenzia disbrigo pratiche, n. 4 compravendita veicoli usati, trasporto alimenti n. 12, noleggio veicoli senza conducente n. 11.

Anno 2023

Numero di attività commerciali al 31.12.2023: 55 esercizi di vicinato – 6 medie strutture Nuove aperture Artigianali: n. 4 acconciatori; n. 1 autoriparatore; n. 8 pizzerie d'asporto; n. 1 studio fotografico Ambulanti: n. 8 itineranti; n. 8 a posto fisso Commercio all'ingrosso: n. 4 noleggio senza conducente; n. 1 asili nido; n. 1 casa di commiato; n. 4 rinnovo autorizzazione case di riposo; n. 1 studio dentistico; n. 12 trasporto prodotti ortofrutticoli

Anno 2022

Numero di attività commerciali al 31.12.2022: 55 esercizi di vicinato – 6 medie strutture

Nuove aperture

Artigianali: n. 3 acconciatori; n. 1 autoriparatore; n. 3 panifici; n. 3 pizzerie

Ambulanti: n. 7 itineranti; n. 8 a posto fisso

Commercio all'ingrosso: n. 4 noleggio senza conducente; n. 1 asili nido; n. 1 casa di commiato; n. 4 rinnovo autorizzazione case di riposo; n. 1 studio dentistico; n. 12 trasporto prodotti ortofrutticoli.

Anno 2021

Numero di attività commerciali al 31.12.2021: 63 esercizi di vicinato – 3 medie strutture

Nuove aperture

Artigianali: n. 2 acconciatori; n. 1 estetista; n. 2 panifici; n. 3 pizzerie; n. 1 tintolavanderia

Ambulanti: n. 7 itineranti; n. 13 a posto fisso

Commercio all'ingrosso: n. 3 noleggio senza conducente; n. 1 asili nido; n. 8 agenzie d'affari; n. 3 rinnovo autorizzazione case di riposo; n. 23 trasporto prodotti ortofrutticoli.

Anno 2020

Numero di attività commerciali al 31.12.2020: 47 esercizi di vicinato

Nuove aperture

Artigianali: n. 5 acconciatori; n. 4 estetisti; n. 3 panifici; n. 1 pizzeria; n. 1 tintolavanderia

Ambulanti: n. 9 itineranti; n. 11 a posto fisso

Commercio all'ingrosso: n. 1 noleggio senza conducente; n. 1 casa famiglia; n. 1 ludoteca; n. 1 asili nido; n. 4 agenzie d'affari; n. 4 rinnovo autorizzazione case di riposo; n. 1 studio dentistico; n. 5 trasporto prodotti ortofrutticoli.

Anno 2019

Numero di attività commerciali al 31.12.2019: 58 esercizi di vicinato – 2 medie strutture

Nuove aperture

Artigianali: n. 2 acconciatori; n. 3 estetisti; n. 1 attività di pulizie; n. 1 autoriparatore; n. 3 panifici; n. 5 pizzerie; n. 1 tatuatori; n. 1 tintolavanderia

Ambulanti: n. 7 itineranti; n. 16 a posto fisso

Commercio all'ingrosso: n. 3 noleggio senza conducente; n. 1 ludoteca; n. 1 scuola materna; n. 4 agenzie d'affari; n. 2 rinnovo autorizzazione case di riposo; n. 4 trasporto prodotti ortofrutticoli.

Anno 2018

Numero di attività commerciali al 31.12.2018: 34 esercizi di vicinato – 2 medie strutture

Nuove aperture

Artigianali: n. 3 acconciatori; n. 2 estetisti; n. 2 autoriparatori; n. 4 panifici; n. 2 pizzerie; n. 1 tatuatore

Ambulanti: n. 6 itineranti; n. 7 a posto fisso

Commercio all'ingrosso: n. 5 noleggio senza conducente; n. 2 agenzie d'affari; n. 3 rinnovo autorizzazione case di riposo; n. 9 trasporto prodotti ortofrutticoli.

La Fondazione Gesualdo Bufalino e il Parco Letterario

Comiso città-teatro, così la definiva Gesualdo Bufalino: un palcoscenico pullulante di cultura, tra architettura, storia, letteratura e arte.

Comiso ha dato i natali a uomini di grande sapere: lo scrittore Gesualdo Bufalino, il pittore Salvatore Fiume, il cantante Salvatore Adamo, l'archeologo Biagio Pace, gli artisti Biagio Brancato, Andrea Giovanni Lo Bianco, Nino Caruso, per citare i più importanti.

La città è anche nota per la sua pietra dura: la famosa “pietra di Comiso”, con aspetti simili al marmo e la cui lavorazione, grazie anche alla grande abilità acquisita dai maestri scalpellini, è stata al centro della ricostruzione di tutto il Val di Noto a seguito del terremoto del 1693; nei decenni scorsi la sua lavorazione ha dato un fortissimo impulso alle attività industriali che rappresentano un altro importante segmento del tessuto economico cittadino.

Il centro urbano è circondato da fertili campagne: Comiso è una vera cellula vitale del territorio ibleo, come la descriveva lo storico Pace. Il sole, elemento quasi costante del clima mite kasmeneo, accompagna le passeggiate dei turisti tra le vie della città. Impossibile non soffermarsi su una delle attrazioni più apprezzate del posto: Piazza Fonte Diana con le vicine “Terme imperiali”.

Al di là degli innumerevoli eventi culturali e delle manifestazioni che vengono realizzate durante l'anno, e che attirano numerosi visitatori, la struttura culturale più importante presente a Comiso è la Fondazione Gesualdo Bufalino, che ha sede in un edificio neoclassico con un elegante loggiato, dove lo stesso Bufalino, quotidianamente, amava trascorrere ore di riposo, e che oggi ne conserva, tra le tante opere, anche la biblioteca privata con oltre 10.000 volumi, punto di riferimento per tutti gli studenti e gli studiosi dell'importante autore comisano.

Il Comune di Comiso aderisce alla rete dei Parchi Letterari con il Parco Letterario Bufalino, l'idea è quella di creare un'offerta turistica e culturale di riferimento con l'obiettivo di legare il turismo a dei parametri di qualità e sostenibilità in coerenza con il Piano di azione per il turismo

sostenibile elaborato a Johannesburg nel 2002, con la Convenzione Europea del Paesaggio e con le Convenzioni Unesco finalizzate alla salvaguardia, alla promozione e alla valorizzazione del patrimonio culturale (materiale e immateriale), naturale e delle espressioni della diversità culturale.

Il fine è quello di associare gli elementi di eccellenza presenti sul territorio (culturali, produttivi e ambientali) ad una rete coordinata e funzionale finalizzata alla tutela ed alla fruizione corretta del paesaggio culturale (urbano, rurale, produttivo, patrimonio immateriale), come pure alla conservazione e valorizzazione delle identità culturali e produttive locali.

In questo contesto, oltre alla sensibilità personale, è quindi fondamentale considerare anche il punto di vista imprenditoriale per cui il territorio è una fonte economica non rinnovabile e quindi da proteggere: un esempio di sviluppo sostenibile che coinvolge e lega le realtà produttive e culturali attraverso la promozione e l'esperienza turistica; un approccio che integra il turismo culturale alla conservazione dei beni culturali e dell'ambiente, mettendo in risalto la stretta relazione fra sviluppo turistico, crescita economica e conservazione del patrimonio culturale ed ambientale.

Il Museo Civico di Storia Naturale

Altra grande realtà culturale del territorio è il Museo Civico di Storia Naturale, fondato nel 1991. Il Museo è un'Istituzione Scientifica riconosciuta con il codice IT030 dal Segretariato CITES del Ministero dell'Ambiente in accordo con la Convenzione di Washington. Si estende su una superficie espositiva di oltre 1500 mq. Con la Sezione Paleontologica e Zoologica, un'aula didattica e altri 800 mq. di spazi adibiti a depositi e laboratori.

Il patrimonio museale è rappresentato da 25 collezioni e da oltre 30.000 reperti, costituiti da fossili di varie ere geologiche e da numerosi preparati zoologici di provenienza locale e da vari continenti. L'esposizione comprende specie di animali estinti o a estremo rischio di estinzione che conferiscono alle collezioni un valore inestimabile, tra cui la più importante collezione cetologica del meridione d'Italia. Esso presenta una vasta

collezione, che si è arricchita nel tempo: altri reperti fossili e zoologici sono stati recuperati a seguito di missioni compiute dal personale del museo, oppure donati da diverse ditte benefattrici o da privati collezionisti. Nel corso degli ultimi 30 anni i ricercatori del museo hanno condotto numerose ricerche e studi, producendo centinaia di pubblicazioni scientifiche su riviste internazionali e scoprendo 15 nuove specie tra fossili e animali attuali. A questi reperti si aggiungono anche i 6.000 volumi d'interesse geo-paleontologico, zoologico e archeologico, appartenenti alle Collezioni Librarie "Italo Di Geronimo", "Ferdinando Ciani", "Salvatore Carfi", "Nunzia Oliva" e "Giovanni Mannino".

L'Aeroporto di Comiso

La storia

La storia di Comiso vive un momento importantissimo nei primi anni '80, in piena Guerra Fredda, con la trasformazione dell'aeroporto militare, costruito in epoca fascista, in base Nato, la più grande base Nato dell'Europa meridionale con 112 missili Cruise a testata nucleare.

L'infrastruttura, realizzata fra il 1937 ed il 1939 ed utilizzata dalla Regia Aeronautica durante la Seconda Guerra Mondiale, fu quasi rasa al suolo durante i bombardamenti che precedettero lo sbarco alleato in Sicilia, per poi essere ricostruita e potenziata nel dopoguerra come base militare per l'Aeronautica.

L'aeroporto, aperto anche al traffico civile dal 1965 al 1972, chiuse i battenti nel 1973 per poi essere riconvertito in Base Militare della NATO dal 1981 al 1991. Il governo statunitense spese più di 230 milioni di dollari per costruire una vera e propria città, con tanto di cinema, piscine, scuole, parchi, negozi e supermercati: un simbolo di potenza e di dominio da esibire in tutto il mondo, ed in particolar modo verso l'URSS e tutti gli altri paesi facenti parte del Patto di Varsavia. A fare da contraltare alla Base Missilistica, vi furono le numerose ed imponenti manifestazioni pacifiste che, nel corso degli anni '80, portarono a Comiso migliaia di manifestanti da tutto il mondo tra cui il monaco giapponese Morishita. Il monaco rimase a Comiso anche dopo la chiusura della Base NATO e nel 1997, sui monti iblei a dominare la piana di Comiso, edificò la Pagoda della Pace, la prima e unica pagoda buddista in Italia e una delle pochissime realizzate in Europa, ancora oggi visitabile.

L'aeroporto, riutilizzato nel 1999 per accogliere i profughi della guerra in Kosovo, fu riconvertito in aeroporto civile e aperto al traffico passeggeri nel 2013.

La società di gestione

In data 27 giugno 2022 è stato perfezionato l'atto di fusione mediante il quale la società SO.A.CO. S.p.A. (Società di gestione dell'Aeroporto di Comiso S.p.A.) è stata fusa per incorporazione nella società S.A.C. S.p.A. (Società Aeroporto Catania S.p.A.), la quale deteneva già una partecipazione nella stessa del 96,15%. Il Comune di Comiso oggi detiene lo 0,97% del capitale sociale della SAC spa, per un totale di 300 azioni.

Next Generation EU (Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza)

Il Next Generation EU (noto anche con l'acronimo di NGEU) è un fondo approvato nel luglio 2020 dal Consiglio europeo al fine di sostenere gli Stati membri colpiti dalla pandemia di COVID-19. Il fondo NGEU è vincolato al bilancio 2021-2027 dell'UE.

Il 18 dicembre 2020, Parlamento e Consiglio hanno raggiunto un'intesa finale su Next Generation EU, il programma da 750 miliardi di euro per il rilancio di un'economia Ue travolta dalla crisi pandemica. L'Italia ha avuto accesso a una quota di 222,1 miliardi, fetta che equivale al 27,8% dell'intero importo.

L'Italia ha rispettato la scadenza del 30 aprile 2021, per la presentazione alla Commissione, da parte di tutti gli stati membri, del proprio piano nazionale di ripresa e resilienza: un documento che illustra nel dettaglio le azioni da intraprendere con le risorse in arrivo dall'Unione EUROPEA.

Il Next Generation Eu (NGEU) è uno strumento per il rilancio dell'economia dell'Unione Europea in forte depressione a causa della crisi pandemica. Tale programma è incorporato in un bilancio settennale 2021- 2027 del valore di circa 1.800 miliardi di euro (750 di Next Generation e 1000 miliardi di budget). Il nome scelto evoca un piano proiettato, appunto, sugli investimenti per le nuove generazioni della Ue. Viene spesso

chiamato con l'etichetta - erronea - di Recovery fund, ereditata dal progetto embrionale di un «fondo per la ripresa» e, oggi, frutto della sovrapposizione che si crea con il Recovery and resiliency facility: il Dispositivo europeo per la ripresa e la resilienza, programma cardine di Next Generation Eu con la sua dotazione di 672,5 miliardi di euro spartiti fra 360 miliardi di prestiti e 312,5 miliardi di sovvenzioni. Si chiama così perché l'obiettivo è di stimolare investimenti che spingano la ripresa (recovery) e riforme che aumentino la sostenibilità delle singole economie europee, rendendole più «resilienti» ai cambiamenti che incombono negli anni di ripresa dalla crisi del Covid (resiliency). Un capitolo a sé è rappresentato infine dai Recovery and resiliency plans, in italiano piani nazionali di ripresa e resilienza (o Pnrr): i piani che i vari Paesi devono sottoporre a Bruxelles per spiegare come e dove spenderanno i soldi in arrivo dalla Ue.

La prima erogazione di fondi è avvenuta nel mese di agosto 2021, con lo sblocco di una quota pari al 13% dei fondi totali. Le erogazioni successive dipendono dal rispetto dei target qualitativi e quantitativi e delle milestones. Per il 2021 l'Italia aveva 51 obiettivi divisi tra milestones e target da raggiungere. Il 30 dicembre 2021 il MEF ha inviato la richiesta di erogazione della prima rata di importo pari a 24,1 miliardi di euro.

DEF E PNRR

DEF 2022 (Fonte Def 2022 consiglio dei ministri 06/04/2022)

In data 06 aprile 2022 il Consiglio dei Ministri ha approvato il DEF 2022.

Nel 2021 l'economia italiana ha messo a segno un buon recupero, con una crescita del PIL pari al 6,6 per cento in termini reali e una discesa del deficit e del debito della Pubblica amministrazione (PA) in rapporto al PIL più accentuata del previsto, rispettivamente al 7,2 per cento e al 150,8 per cento del PIL (dal 9,6 per cento di deficit e 155,3 per cento di debito del 2020). La crescita del PIL registrata in corso d'anno dall'Italia (quarto trimestre 2021 su quarto trimestre 2020) è risultata la più elevata tra quella delle grandi economie europee, grazie anche alle politiche adottate dal Governo per sostenere famiglie e imprese e al successo della campagna di vaccinazione anti-Covid. Negli ultimi mesi dell'anno, il quadro economico

si è deteriorato, non solo per l'impennata dei contagi da Covid-19 causata dalla diffusione della variante Omicron, ma anche per l'eccezionale aumento del prezzo del gas naturale, che ha trainato al rialzo le tariffe elettriche e i corsi dei diritti di emissione (ETS). La conseguente crescita del tasso di inflazione, comune a tutte le economie avanzate, seppure con diversa intensità, ha portato le principali banche centrali a rivedere l'orientamento della politica monetaria in direzione restrittiva o, nel caso della Banca Centrale Europea, a segnalare l'approssimarsi di tale inversione di tendenza. Conseguentemente, i tassi di interesse sono saliti e il differenziale del rendimento sui titoli di Stato italiani nei confronti di quello sul Bund tedesco si è allargato. Le prospettive di crescita, sebbene riviste lievemente al ribasso, prima dello scoppio della guerra restavano comunque ampiamente favorevoli. A febbraio, facendo seguito a una escalation militare, la Russia ha avviato la sua invasione dell'Ucraina, alla quale l'Unione Europea (UE), il G7 e numerosi altri Paesi hanno risposto con una serie di sanzioni economiche. Agli eventi bellici è conseguita un'ulteriore impennata dei prezzi dell'energia, degli alimentari, dei metalli e di altre materie prime e si è accentuata la flessione della fiducia di imprese e famiglie. In Italia, a marzo l'inflazione al consumo è salita al 6,7 per cento e anche l'inflazione di fondo (al netto dei prodotti energetici e alimentari freschi), seppure assai più moderata, ha raggiunto il 2 per cento. A fronte di questi sviluppi, le prospettive di crescita dell'economia appaiono oggi più deboli e assai più incerte che a inizio anno. Nell'aggiornamento della previsione ufficiale del presente documento, il peggioramento del quadro economico è determinato dall'andamento delle variabili esogene - dai prezzi dell'energia ai tassi d'interesse, dal tasso di cambio ponderato dell'euro alla minor crescita prevista dei mercati di esportazione dell'Italia. Tali variabili sono oggi tutte meno favorevoli di quanto fossero in settembre, in occasione della pubblicazione della precedente previsione ufficiale nella Nota di Aggiornamento del DEF (NADEF). Anche in conseguenza di un livello di partenza del PIL trimestrale più elevato a fine 2021 rispetto a quanto precedentemente stimato, nonché dell'impatto economico del conflitto e delle sanzioni imposte nei confronti della Russia, la previsione tendenziale di crescita del PIL per quest'anno scende dal 4,7 per cento dello scenario programmatico della NADEF al 2,9 per cento; quella per il 2023 dal 2,8 per cento al 2,3 per cento, mentre per il 2024 si ha solo una lieve riduzione, dall'1,9 per cento all'1,8 per cento. La previsione per il 2025 viene posta all'1,5 per cento, seguendo l'approccio secondo cui il tasso di crescita su un orizzonte a tre anni converge verso il tasso di crescita 'potenziale' dell'economia italiana, attualmente stimato pari all'1,4 per cento. Tale stima presuppone l'attuazione del programma di investimenti e riforme previsto dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR). Alla luce delle tante incognite dell'attuale situazione, la previsione tendenziale è caratterizzata da notevoli rischi al ribasso. Tra questi spicca la possibile interruzione degli afflussi di gas naturale

dalla Russia, che nel 2021 hanno rappresentato il 40 per cento delle nostre importazioni. Sebbene questo rischio sia già parzialmente incorporato negli attuali prezzi del gas e del petrolio, è plausibile ipotizzare che un completo blocco del gas russo causerebbe ulteriori aumenti dei prezzi, che influirebbero negativamente sul PIL e spingerebbero ulteriormente al rialzo l'inflazione. In tale scenario, la crescita media annua del 2022 potrebbe scendere sotto il 2,3 per cento ereditato dal 2021. Il Governo già dallo scorso anno ha risposto al repentino aumento dei prezzi dei prodotti energetici con misure di contenimento dei costi per gli utenti di gas ed energia elettrica. Gli interventi - attuati in misura rilevante dal terzo trimestre del 2021 - sono stati pari, in termini di indebitamento della PA, a 5,3 miliardi nel 2021 e a 14,7 miliardi per il primo semestre di quest'anno, quando si sono aggiunte misure in favore anche delle grandi imprese, incluse le 'energivore', per il contenimento del costo dei carburanti e a beneficio del settore dell'autotrasporto. Si può, inoltre, stimare che per effetto di tali misure l'aumento della bolletta energetica pagata da imprese e famiglie nel primo semestre si riduca di almeno un quarto rispetto a uno scenario senza gli interventi del Governo. A queste misure si aggiungono ulteriori interventi adottati nei primi mesi dell'anno in favore di specifiche categorie (contributi a fondo perduto e sostegno della liquidità delle imprese), quelli per coprire parte dei costi di Regioni ed enti locali e quelli per il settore della sanità (nel complesso, per ulteriori 4,1 miliardi nel 2022). Il Governo sta anche operando per una risposta più ampia e strutturale alla crisi energetica, sia con azioni a livello nazionale che con l'attiva partecipazione alla formulazione delle politiche europee. Sul fronte nazionale, di concerto con le imprese del settore, è in corso uno sforzo di ampliamento e diversificazione degli approvvigionamenti di gas tramite un maggior ricorso alle forniture attraverso i gasdotti meridionali, nonché di aumento delle importazioni di GPL e della capacità di rigassificazione. Sarà inoltre promosso un incremento della produzione nazionale di gas naturale e di biometano. All'impegno del Governo e delle società del settore per diversificare le fonti di approvvigionamento di gas si accompagnano sforzi crescenti per ridurre rapidamente la dipendenza dalle fonti fossili di energia attraverso l'impulso all'installazione di capacità produttiva di elettricità da fonti rinnovabili. Questa linea è coerente con la recente comunicazione REPowerEU della Commissione europea, la quale pone l'enfasi sullo sviluppo della produzione di biocombustibili e su una politica concertata a livello europeo per l'acquisizione di gas e l'imposizione di livelli minimi di stoccaggio, oltre ad invitare gli Stati membri a contenere i consumi di energia tramite il potenziamento dell'efficienza energetica degli edifici e misure di risparmio, per esempio sulla temperatura degli ambienti interni. La Commissione propone anche, in linea con la posizione espressa dall'Italia, di rivisitare in chiave migliorativa i meccanismi di funzionamento del mercato del gas e di quello elettrico, senza pregiudicare i principi di trasparenza e

concorrenzialità su cui essi poggiano. L'obiettivo principale nella risposta all'attuale crisi energetica è di accelerare la transizione ecologica assicurando al contempo le forniture di gas, che costituiscono il ponte verso un'economia decarbonizzata e sostenibile, e migliorando i meccanismi di funzionamento e la trasparenza dei mercati dell'energia. Più in generale, è necessario che la difficile fase che stiamo attraversando non distolga l'attenzione, ma anzi rafforzi l'impegno di tutte le amministrazioni e di tutti i livelli di governo ad attuare efficacemente il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), di cui la transizione ecologica è il capitolo più corposo in termini di investimenti programmati. Il completamento a fine 2021 della prima tappa del PNRR, con l'erogazione dei relativi fondi da parte della Commissione, rappresenta un primo importante risultato. L'ultimo anno è stato anche caratterizzato da strozzature nei trasporti internazionali e nella logistica, nonché dalla carenza di prodotti d'importanza cruciale nelle moderne filiere industriali quali i semiconduttori. Ne ha particolarmente risentito l'industria dell'auto, che soffre non solo di un'insufficiente disponibilità di componenti elettroniche e dell'incertezza percepita dai consumatori circa la tempistica di dismissione delle auto tradizionali, ma anche delle difficoltà di riconversione della filiera dell'auto convenzionale. Per quanto riguarda la politica industriale, sono stati destinati nuovi fondi al sostegno dell'industria dell'auto (sia dal lato delle vendite di veicoli non inquinanti che da quello del supporto all'innovazione e alla riconversione della filiera produttiva) e di sostegno agli investimenti dell'industria dei semiconduttori. Ulteriori provvedimenti saranno emanati in aprile. Ma prima di descrivere quali saranno i prossimi passi, è opportuno considerare quali siano le basi di partenza in termini di finanza pubblica. Come detto, il 2021 ha registrato un deficit della PA nettamente inferiore alle attese. I dati relativi al fabbisogno di cassa del settore statale indicano che nel primo trimestre dell'anno in corso l'andamento della finanza pubblica è rimasto favorevole. Le nuove proiezioni mostrano disavanzi della PA inferiori a quanto previsto per il 2022-2024 nello scenario programmatico della NADEF, soprattutto per quanto riguarda il 2022. Ciò riflette una dinamica delle entrate tributarie e contributive sostenuta e superiore alle previsioni e una dinamica della spesa sotto controllo. I recenti provvedimenti di calmierazione del costo dell'energia sono stati compensati in modo tale da non influire sull'indebitamento netto. A fronte di una previsione di deficit tendenziale della PA del 5,1 per cento del PIL quest'anno e in discesa fino al 2,7 per cento del PIL nel 2025, il Governo ha deciso di confermare gli obiettivi di deficit nominale della NADEF, con un sentiero che partendo dal 5,6 per cento del PIL quest'anno scende fino al 2,8 per cento nel 2025, creando uno spazio per nuove misure espansive pari a 0,5 punti percentuali di PIL quest'anno, 0,2 nel 2023 e 0,1 nel 2024 e 2025. Utilizzando tali margini finanziari, il Governo predisporrà un nuovo decreto legge per ripristinare alcuni fondi che erano stati utilizzati a copertura del recente decreto-legge n.17, integrare le risorse

destinate a compensare l'aumento del costo delle opere pubbliche a fronte della dinamica del prezzo dell'energia e delle materie prime, intervenire ancora per contenere il costo dei carburanti e dell'energia. Si appronteranno inoltre strumenti per sostenere le imprese più danneggiate dalle sanzioni nei confronti della Russia e a tale scopo si rifinanzierà anche il fondo di garanzia per le PMI. Infine, ulteriori risorse saranno messe a disposizione per fornire assistenza ai profughi ucraini. Tenuto conto di queste misure, lo scenario programmatico si caratterizza per una crescita del PIL lievemente più elevata del tendenziale, soprattutto nel 2022 e nel 2023, quando il PIL è previsto crescere, rispettivamente, del 3,1 per cento e del 2,4 per cento, con riflessi positivi sulla crescita dell'occupazione. Come detto, lo scenario programmatico per l'indebitamento netto è invariato rispetto alla NADEF per quanto riguarda gli anni 2022-2024 e fissa un deficit inferiore al 3 per cento per il 2025. Il sentiero del saldo strutturale è solo lievemente superiore a quello della NADEF a causa di una diversa quantificazione delle misure di carattere temporaneo (one-off) e prevede comunque miglioramenti di tale saldo in ciascuno dei prossimi tre anni, oltre che, più limitatamente, quest'anno. Il rapporto debito/PIL scenderà dal 150,8 per cento del 2021 fino al 141,4 per cento nel 2025. La decisione di confermare gli obiettivi programmatici di disavanzo fissati in un quadro congiunturale più favorevole testimonia l'attenzione dell'esecutivo verso la sostenibilità della finanza pubblica. Anche in questo momento difficile, in cui la finanza pubblica è chiamata a rispondere a molteplici esigenze di natura sia congiunturale sia strutturale, si conferma la sostenibilità dei conti pubblici. Le proiezioni di più lungo termine mostrano, infatti, che il progressivo miglioramento del saldo di bilancio negli anni successivi al 2025 e la piena attuazione del programma di riforma delineato nel PNRR consentiranno di portare il rapporto debito/PIL al disotto del livello precedente alla crisi pandemica (134,1 per cento) entro la fine del decennio. Al contempo, per il Governo resta imprescindibile continuare ad operare per promuovere una crescita economica più elevata e sostenibile. Già lo scorso anno, con ripetuti interventi il Governo ha posto le basi per un innalzamento del potenziale di crescita dell'economia. Per gli investimenti pubblici sono stati stanziati fondi per oltre 320 miliardi, affiancando alle risorse previste con il PNRR quelle del Fondo complementare e quelle reperite con la Legge di bilancio per 2022. Sono stati estesi nel tempo, per dare maggiore certezza della programmazione temporale, gli incentivi agli investimenti privati e, in particolare, gli incentivi alla ricerca. Sono stati inoltre creati nuovi strumenti di sostegno alla ricerca di base e applicata. La riforma dell'Irpef e il taglio dell'Irap determinano una riduzione degli oneri fiscali su famiglie e imprese che potrà avere effetti positivi sull'occupazione e sul mercato del lavoro. Inoltre, l'attuazione della riforma dell'Assegno Unico e Universale per i figli, il potenziamento della rete di asili nido, le misure di vantaggio per i giovani che acquistano casa sono esempi della più ampia azione che il Governo sta

conducendo a favore delle famiglie e della natalità, anche alla luce delle tendenze demografiche. L'attuale contingenza non deve farci distogliere l'attenzione dalle politiche strutturali già avviate nei settori strategici della transizione ecologica e digitale, della competitività del sistema economico, della sanità e del welfare, con particolare riguardo all'assetto del sistema pensionistico per il quale, nel pieno rispetto dell'equilibrio dei conti pubblici, della sostenibilità del debito e dell'impianto contributivo del sistema, occorrerà trovare soluzioni che consentano forme di flessibilità in uscita ed un rafforzamento della previdenza complementare. Occorrerà, altresì, approfondire le prospettive pensionistiche delle giovani generazioni. In conclusione, gli obiettivi programmatici del Documento si fondano su uno scenario in cui l'economia rallenta fortemente ma registra comunque una crescita annua significativa. I margini di bilancio derivanti dalla conferma degli obiettivi fissati nella NADEF saranno utilizzati per sostenere ulteriormente il sistema produttivo, le famiglie e per realizzare gli investimenti programmati. L'incertezza è tuttavia molto ampia, in relazione a fattori politici ed economici internazionali. Se lo scenario globale dovesse ulteriormente deteriorarsi, vi è il rischio che la crescita annua risulti inferiore a quella derivante dal trascinarsi del risultato del 2021.

NADEF 2022 (Fonte NadeF 2022 consiglio dei ministri 04/11/2022)

Il Consiglio dei Ministri nella seduta del 04/11/2022, su proposta del Presidente Giorgia Meloni e del Ministro dell'economia e delle finanze Giancarlo Giorgetti, ha rivisto ed integrato la Nota di aggiornamento del Documento di Economia e Finanza (NADEF) 2022 dello scorso mese di settembre 2022, in cui venivano aggiornate le previsioni macroeconomiche e di finanza pubblica a legislazione vigente rimandando al futuro Governo il compito di elaborare lo scenario programmatico. Il Governo ha, quindi, ritenuto opportuno predisporre immediatamente una nuova versione della NADEF onde consentire al nuovo Parlamento di analizzare e dibattere un quadro economico e di finanza pubblica integrato e comprensivo di un nuovo scenario programmatico, nonché di approvare una risoluzione su di esso e sui saldi di bilancio proposti. A questa prima tappa seguiranno poi, in rapida successione, l'aggiornamento del Documento Programmatico di Bilancio, da inviare alla Commissione europea, e la legge di bilancio per il 2023. Il quadro economico risulta, infatti, mutato rispetto a fine settembre: le tendenze recenti dell'economia sono state più positive del previsto, giacché nel terzo trimestre il PIL è aumentato dello 0,5 per cento sul periodo precedente, smentendo le aspettative dei previsori e portando la crescita

acquisita per quest'anno (sulla media dei dati trimestrali) al 3,9 per cento. Inoltre, mentre l'inflazione al consumo è purtroppo aumentata, il prezzo all'ingrosso del gas naturale è recentemente sceso sia a livello europeo, sia, in maggior misura, sul mercato italiano, così da implicare un temporaneo sollievo all'economia nell'immediato futuro. D'altra parte, le aspettative di imprese e famiglie, e le stime dei previsori domestici e internazionali sul futuro andamento dell'economia, sono notevolmente peggiorate. Il rischio di una flessione del ciclo è accresciuto dai corposi rialzi dei tassi-guida da parte delle principali banche centrali in risposta a dati dell'inflazione, i quali impattano sui bilanci delle famiglie e dell'impresa. In base a tali premesse è risultato inevitabile aggiornare non solo il quadro macroeconomico programmatico e di finanza pubblica per il 2022-2025, ma anche la previsione tendenziale su cui esso si basa. La previsione di crescita del PIL nello scenario tendenziale a legislazione vigente è stata rivista al rialzo per il 2022, da 3,3 per cento a 3,7 per cento, mentre quella per il 2023 è stata ridotta dallo 0,6 per cento allo 0,3 per cento. Le previsioni per i due anni successivi sono invece rimaste invariate e sono pari, rispettivamente, all'1,8 per cento e all'1,5 per cento. L'impennata dell'inflazione a cui si è recentemente assistito, insieme all'aggiornamento delle variabili esogene, ha portato a rivedere al rialzo anche il deflatore del PIL, con il risultato che i livelli di PIL nominale previsti per il 2022 e per i prossimi anni sono più elevati rispetto alla previsione di settembre, con ricadute positive sulle proiezioni di finanza pubblica. Le nuove stime del deficit tendenziale risultano coerenti a quelle della NADEF di settembre relativamente al 2022 e al 2023, con l'indebitamento netto previsto pari, rispettivamente, al 5,1 per cento del PIL e al 3,4 per cento del PIL. Vengono invece riviste lievemente al rialzo le previsioni di deficit per il 2024, dal 3,5 al 3,6 per cento del PIL, e per il 2025, dal 3,2 al 3,3 per cento, a causa soprattutto di maggiori oneri per interessi sul debito pubblico causati dal recente rialzo dei rendimenti di mercato. Per quanto i prezzi dell'energia siano recentemente diminuiti, essi restano a livelli assai elevati e vi è il rischio di una nuova impennata durante i mesi invernali. Inoltre, l'approvvigionamento di gas dell'Italia si basa principalmente su flussi di importazione soggetti a rischi di varia natura nell'attuale contesto geopolitico. In tale quadro, l'obiettivo prioritario del Governo non poteva che confermarsi quello di limitare quanto più possibile l'impatto del caro energia sui bilanci delle famiglie, specialmente quelle più fragili, nonché di garantire la sopravvivenza e la competitività delle imprese italiane sia a livello globale sia nel contesto europeo, anche in considerazione dei corposi interventi recentemente annunciati da altri Paesi membri dell'Unione europea e non solo. Ed ecco perché il Governo ha deciso di confermare l'obiettivo di deficit per il 2022 del DEF pari al 5,6 per cento del PIL e di utilizzare una quota maggioritaria del risultante spazio di bilancio, quantificabile in poco più di nove miliardi, a copertura di nuove misure di mitigazione del costo dell'energia, quali la riproposizione dei crediti di

imposta a favore delle imprese e il taglio delle accise sui carburanti fino al 31 dicembre. Per quanto concerne la manovra 2023-2025, in considerazione dell'elevata incertezza del quadro economico e della necessità di continuare a contrastare il caro energia, il Governo ha deciso di richiedere con la Relazione che accompagna il presente documento l'autorizzazione del Parlamento a fissare un nuovo sentiero programmatico per l'indebitamento netto della PA. I nuovi livelli programmatici di deficit in rapporto al PIL sono posti al 4,5 per cento per il 2023, al 3,7 per il 2024 e al 3,0 per cento per il 2025. Le risorse della manovra netta saranno impiegate per il contrasto al caro energia nei primi mesi del 2023. L'andamento dei prezzi energetici e il loro impatto su imprese e famiglie saranno monitorati su base continuativa nei primi mesi del 2023. Al più tardi in occasione della predisposizione del prossimo DEF, si valuterà se sussista l'esigenza di ulteriori interventi di calmierazione delle bollette e di aiuti a imprese e famiglie, e si definiranno le modalità di finanziamento di tali interventi. Nello scenario programmatico il tasso di crescita del PIL reale risulta pari allo 0,6 per cento nel 2023, per poi passare all'1,9 per cento nel 2024 e all'1,3 per cento nel 2025. Rispetto alla stima a legislazione vigente, la migliore crescita nel 2023 è principalmente trainata dai consumi delle famiglie che, favoriti da un aumento del reddito disponibile nominale e dall'attenuazione dell'inflazione al consumo indotta dalle misure di calmierazione dei prezzi, si espandono dell'1,0 per cento nel 2023 e dell'1,6 per cento nel 2024.

PNRR (Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza)

Il piano italiano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) è stato approvato dal Consiglio dei Ministri il 24 aprile 2021. Il Piano include un corposo pacchetto di riforme, che toccano, tra gli altri, gli ambiti della pubblica amministrazione, della giustizia, della semplificazione normativa e della concorrenza.

Si tratta di un intervento epocale, che intende riparare i danni economici e sociali della crisi pandemica, contribuire a risolvere le debolezze strutturali dell'economia italiana, e accompagnare il Paese su un percorso di transizione ecologica e ambientale.

Il Piano ha come principali beneficiari le donne, i giovani e il Mezzogiorno e contribuisce in modo sostanziale a favorire l'inclusione sociale e a ridurre i divari territoriali.

Nel complesso, il 27 per cento del Piano è dedicato alla digitalizzazione, il 40 per cento agli investimenti per il contrasto al cambiamento climatico, e più del 10 per cento alla coesione sociale.

Il Piano si organizza lungo sei missioni che, solo in parte, intercettano le funzioni comunali.

La prima missione, "Digitalizzazione, Innovazione, Competitività, Cultura", stanziava complessivamente 49,2 miliardi – di cui 40,7 miliardi dal Dispositivo per la Ripresa e la Resilienza e 8,5 miliardi dal Fondo.

I suoi obiettivi sono promuovere la trasformazione digitale del Paese, sostenere l'innovazione del sistema produttivo, e investire in due settori chiave per l'Italia, turismo e cultura.

Gli investimenti previsti nel piano assicurano la fornitura di banda ultra-larga e connessioni veloci in tutto il Paese.

Il Piano prevede incentivi per l'adozione di tecnologie innovative e competenze digitali nel settore privato, e rafforza le infrastrutture digitali della pubblica amministrazione, ad esempio facilitando la migrazione al cloud.

Per turismo e cultura, sono previsti interventi di valorizzazione dei siti storici e di miglioramento delle strutture turistico-ricettive.

La seconda missione, "Rivoluzione Verde e Transizione Ecologica", stanziava complessivamente 68,6 miliardi – di cui 59,3 miliardi dal Dispositivo per la Ripresa e la Resilienza e 9,3 miliardi dal Fondo.

I suoi obiettivi sono migliorare la sostenibilità e la resilienza del sistema economico e assicurare una transizione ambientale equa e inclusiva.

Il Piano prevede investimenti e riforme per l'economia circolare e la gestione dei rifiuti, per raggiungere target ambiziosi come il 65 per cento di riciclo dei rifiuti plastici e il 100 per cento di recupero nel settore tessile.

Il Piano stanziava risorse per il rinnovo del trasporto pubblico locale, con l'acquisto di bus a bassa emissione, e per il rinnovo di parte della flotta di treni per il trasporto regionale con mezzi a propulsione alternativa.

Sono previsti corposi incentivi fiscali per incrementare l'efficienza energetica di edifici privati e pubblici. Le misure consentono la ristrutturazione di circa 50.000 edifici l'anno.

Il Governo prevede importanti investimenti nelle fonti di energia rinnovabile e semplifica le procedure di autorizzazione nel settore.

Si sostiene la filiera dell'idrogeno, e in particolare la ricerca di frontiera, la sua produzione e l'uso locale nell'industria e nel trasporto.

Il Piano investe nelle infrastrutture idriche, con l'obiettivo di ridurre le perdite nelle reti per l'acqua potabile del 15 per cento, e nella riduzione del dissesto idrogeologico.

La terza missione, "Infrastrutture per una Mobilità Sostenibile", stanziava complessivamente 31,4 miliardi – di cui 25,1 miliardi dal Dispositivo per la Ripresa e la Resilienza e 6,3 miliardi dal Fondo.

Il suo obiettivo primario è lo sviluppo razionale di un'infrastruttura di trasporto moderna, sostenibile e estesa a tutte le aree del Paese.

Il Piano prevede un importante investimento nei trasporti ferroviari ad alta velocità. A regime, vengono consentiti significativi miglioramenti nei tempi di percorrenza, soprattutto nel centro-sud.

Il Governo investe inoltre nella modernizzazione e il potenziamento delle linee ferroviarie regionali, sul sistema portuale e nella digitalizzazione della catena logistica.

La quarta missione, “Istruzione e Ricerca”, stanziava complessivamente 31,9 miliardi di euro – di cui 30,9 miliardi dal Dispositivo per la Ripresa e la Resilienza e 1 miliardo dal Fondo.

Il suo obiettivo è rafforzare il sistema educativo, le competenze digitali e tecnico-scientifiche, la ricerca e il trasferimento tecnologico.

Il Piano investe negli asili nido, nelle scuole materne, nei servizi di educazione e cura per l’infanzia. Crea 152.000 posti per i bambini fino a 3 anni e 76.000 per i bambini tra i 3 e i 6 anni.

Il Governo investe nel risanamento strutturale degli edifici scolastici, con l’obiettivo di ristrutturare una superficie complessiva di 2.400.000 metri quadri.

Inoltre, si prevede una riforma dell’orientamento, dei programmi di dottorato e dei corsi di laurea, ad esempio con l’aggiornamento della disciplina dei dottorati e un loro aumento di circa 3.000 unità.

Si sviluppa l’istruzione professionalizzante e si rafforza la filiera della ricerca e del trasferimento tecnologico.

La quinta missione, “Inclusione e Coesione”, stanziava complessivamente 22,4 miliardi – di cui 19,8 miliardi dal Dispositivo per la Ripresa e la Resilienza e 2,6 miliardi dal Fondo.

Il suo obiettivo è facilitare la partecipazione al mercato del lavoro, anche attraverso la formazione, rafforzare le politiche attive del lavoro e favorire l’inclusione sociale.

Il Governo investe nello sviluppo dei centri per l’impiego e nell’imprenditorialità femminile, con la creazione di un nuovo Fondo Impresa Donna.

Si rafforzano i servizi sociali e gli interventi per le vulnerabilità, ad esempio con interventi dei Comuni per favorire una vita autonoma alle persone con disabilità.

Sono previsti investimenti infrastrutturali per le Zone Economiche Speciali e interventi di rigenerazione urbana per le periferie delle città metropolitane.

La sesta missione, “Salute”, stanziava complessivamente 18,5 miliardi, di cui 15,6 miliardi dal Dispositivo per la Ripresa e la Resilienza e 2,9 miliardi dal Fondo.

Il suo obiettivo è rafforzare la prevenzione e i servizi sanitari sul territorio, modernizzare e digitalizzare il sistema sanitario e garantire equità di accesso alle cure.

Il Piano investe nell’assistenza di prossimità diffusa sul territorio e attiva 1.288 Case di comunità e 381 Ospedali di comunità.

Si potenzia l’assistenza domiciliare per raggiungere il 10 per cento della popolazione con più di 65 anni, la telemedicina e l’assistenza remota, con l’attivazione di 602 Centrali Operative Territoriali.

Il Governo investe nell’aggiornamento del parco tecnologico e delle attrezzature per diagnosi e cura, con l’acquisto di 3.133 nuove grandi attrezzature, e nelle infrastrutture ospedaliere, ad esempio con interventi di adeguamento antisismico.

Il Piano rafforza l’infrastruttura tecnologica per la raccolta, l’elaborazione e l’analisi dei dati, inclusa la diffusione del Fascicolo Sanitario Elettronico.

Il Piano prevede un ambizioso programma di riforme, per facilitare la sua attuazione e contribuire alla modernizzazione del Paese e all’attrazione degli investimenti.

La riforma della Pubblica Amministrazione affronta i problemi dell’assenza di ricambio generazionale, di scarso investimento sul capitale umano e di bassa digitalizzazione.

Il Piano prevede investimenti in una piattaforma unica di reclutamento, in corsi di formazione per il personale e nel rafforzamento e monitoraggio della capacità amministrativa.

La riforma della giustizia interviene sull'eccessiva durata dei processi e intende ridurre il forte peso degli arretrati giudiziari.

Il Piano prevede assunzioni mirate e temporanee per eliminare il carico di casi pendenti e rafforza l'Ufficio del Processo.

Sono previsti interventi di revisione del quadro normativo e procedurale, ad esempio un aumento del ricorso a procedure di mediazione e interventi di semplificazione sui diversi gradi del processo.

Il Piano prevede inoltre interventi di semplificazione per la concessione di permessi e autorizzazioni, e sul codice degli appalti per garantire attuazione e massimo impatto agli investimenti.

Il Piano include anche riforme a tutela della concorrenza come strumento di coesione sociale e crescita economica. I tempi di queste riforme, che vanno dai servizi pubblici locali a energia elettrica e gas, sono stati pensati tenendo conto delle attuali condizioni dovute alla pandemia.

Le raccomandazioni all'Italia

Nella guida della Commissione, il Commission Staff Working Document Guidance to Member States Recovery and Resilience Plans del 22 febbraio 2021, si ribadisce che secondo il Regolamento (UE) 241/21 il punto centrale è il collegamento tra i piani nazionali e le specifiche raccomandazioni contenute nei due ultimi cicli semestrali. Gli stati sono invitati a fornire una dettagliata illustrazione di come le misure proposte affrontino tutte o parte di tali raccomandazioni in modo da risolvere o contribuire significativamente a risolvere i problemi a esse sottesi e giustificando ogni ordine di priorità. In particolare, occorre spiegare perché tali priorità siano considerate più significative nel determinare una potenziale crescita economica in modo sostenibile e inclusivo e come il piano costituisca una risposta adeguata e comprensiva alla situazione sociale ed economica del paese.

Le raccomandazioni indirizzate all'Italia:

1. attuare, in linea con la clausola di salvaguardia generale, tutte le misure necessarie per affrontare efficacemente la pandemia e sostenere l'economia e la successiva ripresa; quando le condizioni economiche lo consentano, perseguire politiche di bilancio volte a conseguire posizioni di bilancio a medio termine prudenti e ad assicurare la sostenibilità del debito, incrementando nel contempo gli investimenti; rafforzare la resilienza e la capacità del sistema sanitario per quanto riguarda gli operatori sanitari, i prodotti medici essenziali e le infrastrutture; migliorare il coordinamento tra autorità nazionali e regionali;

2. fornire redditi sostitutivi e un accesso al sistema di protezione sociale adeguati, in particolare per i lavoratori atipici; attenuare l'impatto della crisi sull'occupazione, anche mediante modalità di lavoro flessibili e sostegno attivo all'occupazione; rafforzare l'apprendimento a distanza e il miglioramento delle competenze, comprese quelle digitali;

3. garantire l'effettiva attuazione delle misure volte a fornire liquidità all'economia reale, in particolare alle piccole e medie imprese, alle imprese innovative e ai lavoratori autonomi, ed evitare ritardi nei pagamenti; anticipare i progetti di investimento pubblici maturi e promuovere gli investimenti privati per favorire la ripresa economica; concentrare gli investimenti sulla transizione verde e digitale, in particolare su una produzione e un uso puliti ed efficienti dell'energia, su ricerca e innovazione, sul trasporto pubblico sostenibile, sulla gestione dei rifiuti e delle risorse idriche e su un'infrastruttura digitale rafforzata per garantire la fornitura di servizi essenziali;

4. migliorare l'efficienza del sistema giudiziario e il funzionamento della pubblica amministrazione.

Quanto al sistema sanitario, pur registrando la specializzazione e buona qualità media dei servizi offerti, si rimarca il problema della frammentazione della "governance" e dell'assenza di coordinamento tra autorità centrali e regionali nella risposta alla pandemia. Secondo la Commissione, oltre a migliorare i processi di governance e i piani di preparazione alle crisi, le politiche post Covid-19 dovrebbero puntare a colmare la carenza di investimenti pubblici nell'assistenza sanitaria. A fronte delle attuali proiezioni relative alla forza lavoro nel settore sanitario, dovrebbe essere data priorità all'elaborazione di politiche volte a rimuovere gli impedimenti alla formazione, all'assunzione e al mantenimento in servizio del personale sanitario.

Un secondo aspetto riguarda l'impatto della pandemia sul lavoro e le condizioni sociali, che ha esacerbato una situazione di elevato rischio di povertà o esclusione sociale, povertà lavorativa e disparità di reddito con notevoli differenze regionali. Pertanto, secondo la Commissione, gli ammortizzatori sociali dovrebbero essere rafforzati per garantire redditi sostitutivi adeguati, indipendentemente dallo status occupazionale dei lavoratori, in particolare di coloro che si trovano di fronte a carenze nell'accesso alla protezione sociale. Il rafforzamento del sostegno al reddito e del reddito sostitutivo viene ritenuto particolarmente pertinente per i lavoratori atipici e per le persone in situazioni di vulnerabilità. Così come si ritiene fondamentale la prestazione di servizi per l'inclusione sociale e nel mercato del lavoro. Si suggerisce inoltre di migliorare la diffusione del reddito di

cittadinanza tra i gruppi vulnerabili e di affrontare il problema delle persone impiegate nell'economia sommersa, in particolare in settori come l'agricoltura, il settore alimentare e l'edilizia abitativa,

In prospettiva la Commissione ritiene cruciale, per una ripresa sostenibile e inclusiva, l'integrazione nel mercato del lavoro delle donne e dei giovani inattivi. In proposito nel documento si menzionano le recenti misure volte a rafforzare i servizi pubblici per l'impiego e a integrarli meglio con i servizi sociali, l'apprendimento degli adulti e la formazione professionale, ma se ne dà un giudizio sostanzialmente negativo. In particolare, le misure volte a promuovere le pari opportunità e le politiche in materia di equilibrio tra vita professionale e vita privata, così come l'offerta a costi accessibili di servizi di educazione e cura della prima infanzia e servizi di assistenza a lungo termine, rimangono modeste e scarsamente integrate.

Un ulteriore aspetto critico riguarda le competenze digitali, in particolare degli adulti in età lavorativa, e l'apprendimento a distanza. In generale tutto il settore dell'istruzione viene considerato in grave ritardo. I dati, del resto, parlano da sé. A parte il solito problema degli squilibri regionali, il tasso di abbandono scolastico è ben al di sopra della media dell'Unione (13,5 % contro 10,3 % nel 2019), in particolare per gli studenti che non sono nati nell'Unione (33 %). Anche il tasso di istruzione terziaria rimane molto basso (27,6 % nel 2019). Nel documento si ritiene "preoccupante", inoltre, il basso tasso di partecipazione degli adulti scarsamente qualificati alla formazione.

La Commissione raccomanda altresì di rafforzare l'accesso ai finanziamenti per le imprese. Ai fini della ripresa si insiste comunque sulla necessità di investire nella digitalizzazione dell'economia nelle infrastrutture digitali. Nel documento si legge che «i bassi livelli di intensità digitale e di conoscenze digitali delle imprese in Italia, in particolare delle PMI e delle microimprese, hanno impedito alle stesse di offrire servizi di commercio elettronico, ricorrere al telelavoro e fornire e utilizzare strumenti digitali durante il confinamento».

La parte che riguarda in modo pervasivo le amministrazioni pubbliche è quello della riforma dell'amministrazione pubblica. L'accento è posto sull'efficacia. Le tre politiche sulle quali si vuole incidere massicciamente riguardano l'efficacia amministrativa:

- nell'erogazione delle prestazioni sociali;
- nelle misure a sostegno della liquidità;
- nell'accelerazione e nel rafforzamento degli investimenti.

Tra le criticità, individuate nel sistema attuale che devono essere risolte, figurano la lunghezza delle procedure, tra cui quelle della giustizia civile, il basso livello di digitalizzazione e la scarsa capacità amministrativa. Si sottolinea come procedure e controlli debbano essere attuati rapidamente, in un contesto in cui vengono significativamente incrementate le risorse pubbliche a sostegno dell'attività economica. Anche in questo caso l'enfasi è soprattutto sul tema della digitalizzazione. Si sottolineano la modesta interazione online tra le autorità e la popolazione, la bassa percentuale di procedure amministrative gestite dalle regioni e dai comuni che possono essere avviate e portate a termine interamente in modo elettronico, la mancanza di interoperabilità dei servizi pubblici digitali.

Per poter validamente affrontare le sfide poste dal PNRR la pubblica amministrazione dovrà essere dotata di nuove competenze e conoscenze sia sotto il profilo tecnico che amministrativo. Nella pubblica amministrazione la gestione delle risorse umane dovrà cambiare ed essere improntata a criteri di flessibilità e semplificazione per adattarsi agilmente ai mutevoli scenari socio-economici per favorire in modo proattivo i programmi di ripresa e sviluppo del Paese. Tale programma potrà essere realizzato tramite una campagna di nuove assunzioni secondo procedure di reclutamento semplificate e veloci.

“Ri-formare la PA. Persone qualificate per qualificare il Paese”, è il Piano strategico per la valorizzazione e lo sviluppo del capitale umano della Pubblica amministrazione. Un programma straordinario di formazione e aggiornamento rivolto ai 3,2 milioni di dipendenti pubblici e articolato in due filoni: il primo, inaugurato dal protocollo d'intesa siglato a ottobre 2021 dai Ministri per la Pubblica amministrazione, e dell'Università e della Ricerca, punta ad accrescere le conoscenze e le competenze dei lavoratori pubblici agevolando, grazie alla collaborazione della CRUI, l'iscrizione a corsi di laurea e master presso tutte le Università italiane; il secondo prevede l'avvio di programmi formativi specifici per sostenere le transizioni previste dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, a cominciare da quella digitale, con partner pubblici e privati, nazionali e internazionali.

Il Piano strategico per lo sviluppo del capitale umano della Pubblica amministrazione riguarda sia gli ambiti ‘tradizionali’, giuridici ed economici, sia lo sviluppo di competenze manageriali e organizzative fondamentali per il PNRR” ed in particolare:

- Transizione amministrativa e transizione digitale
- E-procurement
- Utilizzo delle banche dati pubbliche in un'ottica di interoperabilità per la semplificazione

- Processi e strumenti di comunicazione
- Project management
- Modelli di management e di leadership
- Transizione ecologica e innovazione sociale

Il modello di riferimento per la formazione sulle competenze digitali è il progetto ‘Syllabus’ del Dipartimento della Funzione pubblica che, organizzato in cinque aree e tre livelli di padronanza, descrive l’insieme minimo delle conoscenze e abilità che ogni dipendente pubblico deve possedere per partecipare attivamente alla transizione digitale. La formazione si svolge sulla piattaforma online del Dipartimento, che consente di verificare le competenze di partenza e quelle “in uscita”. Al dipendente viene rilasciato un ‘open badge’ che riporta i corsi frequentati e i test superati e i dati complessivi saranno registrati in un ‘fascicolo delle competenze’, parte integrante del ‘fascicolo del dipendente’, realizzato anche grazie al coinvolgimento di SOGEI nel progetto. Si sottolinea, altresì, l’avvio della digitalizzazione degli atti, il cui obiettivo è snellire l’iter burocratico dalla produzione degli stessi fino alla loro pubblicazione. A tal fine sono in atto diverse giornate formative on line per favorire tale passaggio, che indicativamente avverrà entro fine giugno c.a.

Interventi finanziati con i fondi del P.N.R.R. – opere pubbliche- innovazione digitale- politiche sociali e della famiglia- vedi allegato (da pag. 52 a pag. 60 del DUP 2025-2027 pubblicato e visionabile al seguente link: [Atti Generali – Trasparenza – Comune di Comiso](#) sezione documenti di programmazione strategico-gestionale)

1.2 Analisi del contesto interno

A seguito della tornata elettorale per le elezioni amministrative del 28 e 29 maggio 2023, è stata eletta alla carica di Sindaco del Comune di Comiso la professoressa Maria Rita Annunziata Schembari, già sindaco uscente, che con proprio Decreto n. 11 del 14.06.2023 ha provveduto alla nomina della Giunta Municipale, composta da n. 8 componenti (Sindaco e 7 assessori). A differenza della precedente tornata elettorale, durante la quale la Giunta Comunale di Comiso era composta da n. 6 membri (il Sindaco e 5 assessori), con Decreto del Presidente Della Repubblica 20 gennaio 2023, avente ad oggetto: “Determinazione della popolazione legale della Repubblica in base al censimento permanente della popolazione e delle abitazioni”, pubblicata nella GU Serie Generale n.53 del 03-03-2023 – Suppl. Ordinario n. 10, è stato decretato, in base al censimento permanente della popolazione italiana, che la popolazione residente nel Comune di Comiso al 31 dicembre 2021 era di n. 30.073 abitanti. Superando, pertanto, la soglia dei 30.000 abitanti è cambiato sia il numero dei componenti della Giunta municipale, che quello del Consiglio Comunale, passando rispettivamente da 5 a 7 assessori e da 16 a 24 consiglieri.

Il Sindaco con proprio Decreto n. 13 del 16.06.2023 ha disposto:

- di trattenere per sé le seguenti deleghe: Aeroporto (rapporti con la società di gestione, sviluppo del progetto Cargo), Decentramento, Politiche Giovanili, Politiche di salvaguardia degli animali e lotta al randagismo, Attività e Beni culturali, Politiche per il Turismo, Politiche per il centro storico;
- di attribuire agli Assessori nominati le deleghe come da tabella sotto riportata:

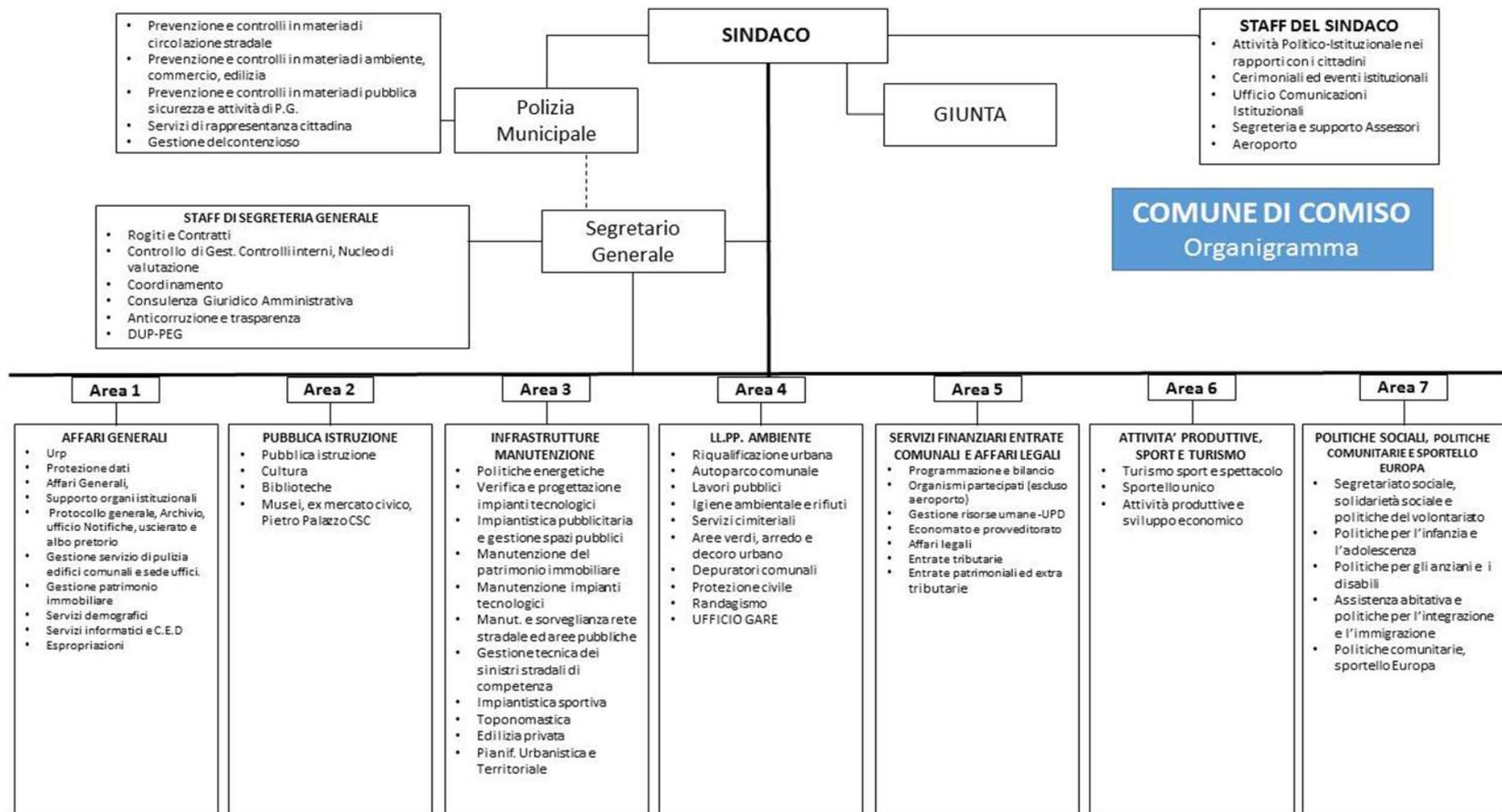
CARICA	NOMINATIVO	DELEGHE
Assessore – Vicesindaco	Giuseppe Alfano	Politiche per lo sviluppo economico e il commercio, Ambiente e decoro urbano, Depuratori, Servizi cimiteriali
Assessore	Roberto Cassibba	Lavori Pubblici, Patrimonio, Edilizia Residenziale Pubblica, Efficientamento energetico, Implementazione delle Zone Economiche Speciali (Z.E.S.)
Assessore	Paternò Giovanni	Bilancio e Programmazione, Tributi
Assessore	Salvatore Romano	Politiche sociali e della famiglia, Politiche del volontariato, Rapporti con i servizi sanitari (A.S.P. e Regione)
Assessore	Giuseppina Cubisino	Pubblica Istruzione, Pari opportunità
Assessore	Dante Di Trapani	Affari Generali e Legali, Polizia Municipale e viabilità, Urbanistica, Politiche del personale
Assessore	Giovanni Assenza	Servizi Tecnici e Tecnologici, Transizione digitale, Sport, Spettacolo

Organigramma dell'Ente

Il Comune di Comiso è strutturato in 7 Aree, cui si aggiungono l'Avvocatura comunale, lo Staff del Sindaco, lo Staff di Segreteria Generale ed il Corpo di Polizia Locale, così come definito con Deliberazione di Giunta Municipale n. 361 del 26.10.2022 e, da ultimo, con deliberazione di giunta municipale n. 59 del 20.02.2024, che ha aggiornato e parzialmente modificato la precedente Macrostruttura e funzionigramma dell'Ente approvato con Deliberazione di Giunta Municipale n. 123 del 25.06.2020.

Secondo quanto disposto con il regolamento comunale in materia, approvato con Deliberazione di Giunta Municipale n. 103 del 28.05.2020, ogni Area viene definita dalla Giunta e graduata.

A capo di ognuna di esse è posto un Responsabile a cui, ai sensi di cui all'art. 107 del D. Lgs. 267/2000 s.m.i., a cui sono attribuite le funzioni dirigenziali, in quanto Comune privo di dirigenza, selezionato sulla base di apposita procedura disciplinata dal regolamento sopra riportato.



2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico

I concetti di valore e pubblico e di buona amministrazione sono tra di loro strettamente connessi in quanto l'agire amministrativo, volto a garantire la legalità, la trasparenza, l'efficienza, l'efficacia e l'economicità delle proprie scelte, si propone di adottare un nuovo modello di governance rivolto agli interlocutori esterni ed interni all'amministrazione assumendo un valore sociale e cercando risposte sempre più efficaci e rapide a quelle che sono le aspettative della comunità locale.

La creazione di valore pubblico e il suo accrescimento nel tempo richiede all'amministrazione la capacità di gestire, in un contesto a risorse limitate (finanziarie, umane, ecc.) per definizione, in maniera tempestiva ed efficace il cambiamento, perseguendo obiettivi sostenibili e misurabili in termini di "impatto" per il miglioramento del livello complessivo di benessere economico, socio-sanitario, ambientale, ecc. dei cittadini, delle imprese e di tutti gli stakeholder.

La creazione di valore pubblico segue ad un'attenta programmazione di obiettivi strategici che sia in grado di contemperare risultati e impatti capaci di conseguire l'equilibrio complessivamente migliorativo tra i diversi impatti settoriali rispetto ai rispettivi punti di partenza che hanno costituito il contesto dal quale è scaturita la programmazione strategica, operativa e gestionale.

Nel caso specifico con l'approvazione del Documento Unico di Programmazione 2025-2027, deliberato dal Consiglio comunale con proprio atto n. 28 del 30.04.2025, è stato individuato e poi rappresentato il sistema adeguato a contenere gli elementi fondamentali per la costruzione di livelli sempre maggiori di benessere.

Un ente crea Valore Pubblico quando, coinvolgendo e motivando dirigenti e dipendenti, cura la salute delle risorse e migliora le performance di efficienza e di efficacia in modo funzionale al miglioramento degli impatti.

In particolare, si vuole declinare il valore pubblico in quattro dimensioni di benessere:

	Benessere Sociale
	Benessere Organizzativo
	Benessere Ambientale
	Benessere Economico

Negli Enti territoriali la definizione dei bisogni della collettività e la produzione dei servizi a beneficio della stessa sono censiti attraverso gli strumenti di programmazione strategica ed economica.

Gli obiettivi strategici, operativi e gestionali sono declinati attraverso un percorso top-down che, partendo dagli indirizzi strategici contenuti nelle linee programmatiche, definisce in un processo "a cascata" una mappa logica e programmatica che rappresenta e mette a sistema i legami tra il programma di mandato, le linee strategiche di intervento, gli obiettivi programmatici e gli obiettivi gestionali.

Gli obiettivi strategici rappresentati nel Documento Unico di Programmazione a livello di "Missione", rappresentano le finalità di cambiamento di medio/lungo periodo (outcome finale) che l'Amministrazione intende realizzare del proprio mandato nell'ambito delle aree di intervento istituzionale dell'Ente Locale.

Gli obiettivi operativi rappresentati nel Documento Unico di Programmazione a livello di "Programma" costituiscono strumento per il conseguimento degli obiettivi strategici traguardando risultati di breve/medio periodo (outcome intermedio).

Di seguito riportiamo lo schema di riferimento degli obiettivi strategici del DUP e la loro collocazione all'interno delle Missioni e degli Indirizzi Strategici come sopra definiti.



Politiche dell'Ente

Per il triennio 2025-2027 è stato approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 28 del 30.04.2025 il Documento unico di programmazione e quindi la versione definitiva della Sezione strategica ed operativa dello stesso, a cui si rimanda al seguente link [Atti Generali – Trasparenza – Comune di Comiso](#)

A partire dagli indirizzi e obiettivi strategici definiti, la classificazione che segue mira, in un'ottica di valore pubblico, a collegare gli stessi alle differenti Missioni del Bilancio:

Indirizzo Strategico	Missione	Obiettivo Strategico	Dimensione di Valore Pubblico
Comiso città trasparente e rigenerata		Dotare la città di strumenti e regolamenti che garantiscano la trasparenza e la partecipazione	 
Servizi al cittadino		Mantenimento del Comitato delle Frazioni e revisione del regolamento di funzionamento dello stesso. Mantenimento della giornata di ricevimento di Sindaco e assessori presso la delegazione di Pedalino. Istituzione di un tavolo tecnico permanente in cui abbiano voce rappresentanti delle minoranze religiose presenti nella città al fine di assicurare una convivenza	 

		ottimale fra tutti gli abitanti della stessa comunità.	
Investimenti		Manutenzione straordinaria degli edifici comunali e realizzazione dei lavori pubblici di cui al Piano Triennale delle opere pubbliche approvato con deliberazione n. 11 del 06.02.2025.	 
Sicurezza e vigilanza		<p>Attivazione della piena funzionalità del sistema di controllo attraverso telecamere, impiantate lungo tutto il tessuto urbano di Comiso e Pedalino ed ampliamento delle aree soggette a tale controllo, anche in collaborazione con privati ed associazioni di categoria commerciali e con particolare riferimento alle zone limitrofe agli istituti scolastici primari e secondari.</p> <p>Incremento delle unità di polizia municipale, attraverso concorsi interni ed esterni, al fine di garantirne una maggiore presenza nel territorio.</p> <p>Costante raccordo con le forze di Polizia e Carabinieri, per arginare i numerosi fenomeni di furti e rapine di cui sono fatte oggetto non solo abitazioni di campagna e di periferia di Pedalino e di Comiso, ma anche abitazioni e negozi del centro</p>	 

		urbano, soprattutto nelle ore notturne.	
<p>Scuola ed edilizia scolastica</p>	4	<p>Completamento della installazione di pannelli fotovoltaici sui tetti degli edifici scolastici di Comiso e Pedalino.</p> <p>Costruzione in corso nuova scuola Luigi Pirandello.</p> <p>Completamento dei lavori di ristrutturazione dei plessi scolastici "Mazzini" e "Campo Sportivo". Completamento verifiche strutturali su tutti gli edifici scolastici comunali, preliminari all'ottenimento di finanziamenti per il rifacimento totale o parziale degli stessi. Ammodernamento Scuola dell'Infanzia e Scuola Primaria di Pedalino.</p> <p>Ascolto delle esigenze degli Insegnanti e dei Dirigenti, attraverso la creazione di un filo diretto con le Istituzioni scolastiche di ogni ordine e grado del territorio di Pedalino e Comiso.</p> <p>Istituzione di laboratori extrascolastici gestiti da privati cittadini e associazioni di volontariato come supporto ad alunni con difficoltà di apprendimento al fine di ridurre la dispersione scolastica.</p>	

<p>Comiso città d'arte e cultura</p>	<p>5</p>	<p>Riedizione del premio nazionale "Comiso", aperto a scultori e pittori del territorio nazionale, anche in collaborazione con il Liceo artistico.</p> <p>Convegni e concorsi letterari sulla figura e sull'opera di Gesualdo Bufalino, in collaborazione con l'omonima Fondazione. Collaborazione con le associazioni culturali e i Club Service cittadini, al fine di promuovere costantemente occasioni di incontro e produzioni di alto spessore scientifico, in svariati ambiti.</p> <p>Completamento ed apertura del Museo Civico "Nino Caruso". Promozione a livello nazionale del Museo Civico di Storia Naturale e del Parco Letterario "G. Bufalino".</p> <p>Progettazione e realizzazione di una stagione di spettacoli pre-estiva e settembrina da calendarizzare annualmente per ridare a Comiso il suolo centrale di "Città della Cultura" del sud-est. Potenziamento del servizio di "guida turistica" e programmazione di un itinerario turistico.</p>	
<p>Politiche giovanili e sport</p>	<p>6</p>	<p>Costituzione della Consulta dello Sport per una</p>	

	<p>maggior e più efficiente collaborazione tra tutte le società sportive locali e l'amministrazione comunale.</p> <p>Mantenimento della Consulta dei giovani e potenziamento delle sue azioni finalizzate alla promozione delle attività giovanili.</p> <p>Creazione di un turismo legato agli eventi sportivi. Nello specifico:</p> <p>(a) pianificare le manifestazioni in modo condiviso con società e federazioni, con particolare attenzione agli eventi orientati alla partecipazione amatoriale rispetto a pochi grandi eventi in cui prevale lo spettacolo rispetto alla pratica;</p> <p>(b) sfruttare gli attuali impianti sportivi per ricreare eventi che sappiano congregare gli appassionati del territorio ed attrarne da fuori;</p> <p>(c) fare piccoli investimenti per pubblicizzare i singoli eventi al di fuori del territorio.</p>	
<p>Turismo</p>	<p>Realizzazione iniziative promozione turistica per la valorizzazione del territorio comunale e delle sue bellezze</p>	

architettoniche.

Intercettazione dei flussi turistici diretti nelle zone del barocco ibleo con programmazione di una mirata offerta turistica, in collaborazione con le attività ricettive e di ristorazione di Comiso e Pedalino, che valorizzi gli aspetti culturali, materiali e immateriali e con forti specificità locali.

Istituzione di eventi, premi letterari e d'arte, festival, che sollecitino un interesse ed un flusso turistico costante nella nostra città.

Creazione di un "quartiere dell'arte e dell'artigianato" in centro storico con riqualificazione degli immobili inutilizzati. Realizzazione dell'Antiquarium intitolato a Biagio Pace presso l'ex refettorio dei Padri Filippini.

Museo civico di Storia Naturale: suscitare compartecipazione e proseguire l'inserimento in reti e circuiti più vasti, nazionali ed internazionali, curando e consolidando l'immagine (brand, inteso come valore di referenza culturalmente accreditata), i servizi e la produttività scientifica, contribuendo alla ricerca di risorse, anche istituzionali (bandi, finanziamenti di settore nazionali e non...) anche attraverso la

		cura di progetti innovativi e garantendone la massima accessibilità per i cittadini.	
Progettazione e sviluppo del territorio	8	<p>Revisione Piano Urbanistico Generale (ex P.R.G.).</p> <p>Piano Particolareggiato del centro storico e regolamento edilizio con ulteriori incentivi per le ristrutturazioni ad uso residenziale e di esercizi commerciale di vicinato del centro storico e per efficientamento energetico e adesione alle politiche "green".</p> <p>Nuovo Piano Urbano del Traffico con possibili e conseguenti modifiche ai sensi di percorrenza cittadini e riprogrammazione degli stalli di sosta, con particolare attenzione alle vie/aree più trafficate e costante monitoraggio dello stato delle arterie cittadine.</p> <p>Riqualificazione delle principali vie del centro storico con pavimentazione in pietra di Comiso.</p>	
Politiche per la tutela dell'ambiente e del territorio	9	Potenziamento della raccolta differenziata con introduzione di forme di premialità differenziate ai cittadini più virtuosi. Tolleranza zero per i contravventori. Programmi di educazione ambientale con vere e proprie lezioni presso:	

		<p>Scuole, Parrocchie, Associazioni laiche e religiose.</p> <p>Potenziamento del progetto "cani di quartiere".</p> <p>Consolidamento e potenziamento dei percorsi di sterilizzazione.</p> <p>Mantenimento e implementazione delle convenzioni per le adozioni, d'intesa con le associazioni di volontariato. Completamento del rifugio canile comunale.</p>	
Aeroporto di Comiso	0	Realizzazione dell'ufficio merci e attivazione delle procedure per l'avvio dell'attività CARGO.	
Servizi sociali e attenzione per le fasce deboli	2	<p>Creazione di un team che lavori costantemente alla progettazione per l'attingimento dei fondi europei destinati a questo settore.</p> <p>Creazione di un tavolo tecnico permanente, formato da rappresentanti delle associazioni e dei centri di sostegno ed aiuto alle fasce più deboli (diversamente abili, donne fatte</p>	

	<p>oggetto di violenza, ragazze madri, minori abbandonati e migranti) che si interfacci costantemente con l'amministrazione, per la focalizzazione sui problemi e la pronta risoluzione delle criticità.</p> <p>Verifica delle barriere architettoniche ancora esistenti in città e azione di rimozione delle stesse.</p> <p>Mantenimento del Garante dei diritti dell'infanzia e dell'adolescenza e istituzione del Garante dei diritti dei disabili.</p> <p>Istituzione in aree comunali o in aree temporaneamente messe a disposizione da privati dei progetti di "orto sociale" al fine di coinvolgere associazioni a tutela dei diversamente abili ed associazioni di cittadini anziani: dalla collaborazione di tali attori in queste occasioni di creativa attività, si è certi che sia gli anziani quanto i cittadini diversamente abili potranno trarre un mutuo giovamento in termini di socializzazione.</p> <p>Campagne di sensibilizzazione sui disturbi mentali. Affiancamento e supporto alle famiglie delle comunità straniere per informare sulle strategie genitoriali adatte ad una</p>	
--	--	--

		<p>crescita funzionale sana dei figli e per favorire l'inclusione sociale.</p> <p>Campagne di sensibilizzazione sulla violenza di genere. Organizzazione di laboratori creativi per giovani anche in collaborazione con altri enti pubblici e associazioni private e di volontariato, per la prevenzione di devianze e criminalità minorile.</p> <p>Coinvolgimento di cittadini disoccupati in progetti per la tutela e il miglioramento del territorio.</p> <p>Organizzazione di laboratori creativi e progetti di attività per i cittadini della terza età. Istituzione di uno sportello di orientamento scolastico ed universitario.</p> <p>Istituzione della Consulta del Terzo Settore.</p>	
<p>Politiche per lo sviluppo commerciale</p>	<p>4</p>	<p>Completamento delle attività di prevenzione e risoluzione dell'abusivismo con graduale accompagnamento dei soggetti attualmente operanti abusivamente verso la regolarizzazione. Incentivazione del commercio di prodotti a chilometro zero, che valorizzi la nostra agricoltura.</p>	

		<p>Regolamentazione degli spazi pubblici occupati dagli esercizi commerciali. Coinvolgimento esercizi commerciali del centro storico nella programmazione di eventi culturali e sociale. Incentivare lo start-up di nuovi esercizi commerciali, riducendo la burocrazia, semplificando i regolamenti comunali e premiando i comportamenti virtuosi.</p> <p>Creazione di uno sportello a supporto del comparto agroalimentare per informazione dei produttori rispetto a fondi per l'agricoltura, misure ordinarie e straordinarie a sostegno delle imprese agricole, formazione dipendenti ed addetti imprese agricole e certificazioni di qualità e disciplinari di produzione integrata.</p> <p>Attraverso il GAL, un partenariato pubblico-privato che ha lo scopo di creare "massa critica", ottimizzazione delle risorse per accedere ai finanziamenti europei per lo sviluppo rurale, e per i percorsi di turismo legato all'enogastronomia.</p> <p>Organizzazione di convegni e workshop informativi per la trattazione di argomenti di carattere agronomico e tecnico. Coinvolgimento delle associazioni di categoria per la promozione delle produzioni a km 0.</p>	
--	--	--	--

		<p>Posizionamento barra automatica di ingresso al mercato al fine di favorire gli operatori commerciali regolari.</p> <p>Completamento degli interventi di sistemazione e miglioramento della struttura mercatale, in ultimo dotata di videosorveglianza, con la realizzazione di copertura centrale e installazione di pannelli fotovoltaici.</p> <p>Istituzione della commissione commercio ambulante.</p> <p>Revisione del sistema di riscossione del canone corrisposto all'ente dai commercianti al minuto dei mercatini: contenimento della cifra complessiva e corresponsione della stessa in singole rate da versare per ogni giorno di attività.</p>	
--	--	---	--

Sezione 2 -Sottosezione 2.2 Performance

PIANO DELLA PERFORMANCE

Il presente Piano è stato redatto sulla base delle indicazioni contenute nelle Delibere 89/2010 ("Indirizzi in materia di parametri e modelli di riferimento del Sistema di misurazione e valutazione della performance"), 114/2010 ("Indicazioni applicative ai fini della adozione del Sistema di misurazione e valutazione della Performance) e 6/2013 della C.i.V.I.T. ("Linee guida relative al ciclo di gestione della performance per l'annualità 2013), aventi quale finalità : "fornire indicazioni utili a realizzare un migliore collegamento tra ciclo della performance e ciclo di programmazione economico-finanziaria e di bilancio, sia in termini di associazione delle risorse agli obiettivi, sia in termini di gestione del processo e dei soggetti coinvolti; promuovere un ciclo della performance "integrato" che comprenda gli ambiti relativi alla performance, agli standard di qualità dei servizi, alla trasparenza e integrità e, successivamente all'adozione del relativo Piano, alle misure in tema di prevenzione e contrasto della corruzione; garantire una migliore fruibilità all'esterno delle informazioni prodotte e una migliore comparabilità della performance delle amministrazioni, anche tramite l'utilizzo delle potenzialità derivanti dall'avvio del portale della trasparenza; consentire una effettiva valutazione della efficacia, efficienza ed economicità dell'attività delle pubbliche amministrazioni ai fini della erogazione dei servizi pubblici destinati direttamente o indirettamente a soddisfare le esigenze dei cittadini". Nell'elaborazione del Piano particolare attenzione, inoltre, è stata riservata alle indicazioni riportate nel documento rubricato come "L'applicazione del Decreto legislativo n.150/2009 negli Enti Locali: Linee guida dell'ANCI in materia di ciclo della performance".

Per quanto pertiene, poi, alla tempistica di redazione del Piano, la medesima risulta coerente con i tempi dettati dall'elaborazione del D.U.P. (il "DUP" - Documento Unico di Programmazione - sostituisce la Relazione Previsionale e Programmatica e rappresenta lo strumento che permette la guida strategica ed operativa dell'ente; deve essere redatto e approvato prima del Bilancio perché ne detta le linee guida, ed, in tal senso, la legge prevede che ogni anno sia approvato e pubblicato entro il 31 luglio il DUP per il triennio successivo; si compone di due sezioni: la sezione strategica sviluppa e concretizza le linee strategiche di mandato, individuando gli indirizzi strategici dell'ente, ossia le principali scelte che caratterizzano il programma dell'Amministrazione, in coerenza con il quadro normativo di riferimento, nonché con le linee di indirizzo della programmazione regionale, compatibilmente con i vincoli di finanza pubblica; la sezione operativa, contiene la programmazione operativa dell'ente, con un orizzonte

temporale coincidente con quello del bilancio di previsione triennale), del bilancio di previsione annuale e pluriennale e, last but not least, del Piano Esecutivo di Gestione (comprensivo del Piano degli Obiettivi). Al Piano viene data ampia diffusione in modo da garantire trasparenza per consentire ai cittadini di valutare e verificare la coerenza dell'azione amministrativa con gli obiettivi iniziali e l'efficacia delle scelte operate, ma anche l'operato dei dipendenti e le valutazioni dei medesimi; il Piano, infatti, costituisce lo strumento sulla cui base verranno erogati gli incentivi economici.

L'art. 4 del Dlgs 150/2009 prevede che per tutte le Pubbliche amministrazioni il Ciclo di Gestione della Performance sia da articolare nelle seguenti fasi di processo: - definizione ed assegnazione degli obiettivi da raggiungere (fase chiave di partenza dell'intero Ciclo della Performance, che si basa su due principali sottofasi: Pianificazione delle performance dell'Ente; Definizione del sistema di misurazione e valutazione della performance). - monitoraggio in corso di esercizio. È necessario che Responsabili Apicali e Nucleo di Valutazione, nella fase di definizione del sistema di misurazione della Performance, prevedano lo sviluppo e l'impiego di strumenti e procedure atte al costante monitoraggio dei parametri di misurazione delle performance e definiscano, all'interno del processo di attuazione del Sistema stesso, la frequenza e le modalità di comunicazione dei risultati parziali emersi nel corso del periodo di analisi. Ai Responsabili Apicali dell'Ente è attribuita la responsabilità dell'effettiva gestione degli strumenti di monitoraggio e della efficace misurazione dei risultati di performance nelle tempistiche concordate con il Nucleo di Valutazione, nel rispetto delle linee guida generali. Il monitoraggio delle prestazioni deve avvenire con riferimento alle performance sia quantitative, di Ente ed individuali, sia qualitative, sui comportamenti individuali. Innanzitutto la valutazione deve riguardare tre livelli (art. 3 comma 2): 1) la valutazione della struttura organizzativa nel suo complesso; 2) la valutazione delle singole unità organizzative; 3) la valutazione individuale dei Responsabili Apicali e del restante personale. Sempre con riferimento alla valutazione, sia individuale che organizzativa, devono essere adottati criteri connessi al soddisfacimento dei destinatari dei servizi e degli interventi (art. 3 comma 4).

Il Sistema deve essere strutturato in modo tale da consentire: la scelta degli indicatori per la misurazione della performance complessiva dell'Ente in coerenza con gli indirizzi strategici dell'Ente stesso; la scelta degli indicatori per la misurazione della performance individuale dei Responsabili Apicali e dei dipendenti dell'Ente in coerenza con gli obiettivi complessivi e di settore dell'Ente stesso ed individuali relativi ai dipendenti; la definizione del processo e degli strumenti di misurazione della performance; la definizione degli scostamenti tra le performances attese e quelle misurate; l'analisi approfondita delle cause legate a tali scostamenti; il monitoraggio continuo della performance dell'amministrazione anche ai

fini dell'individuazione di interventi correttivi in corso d'esercizio; la modalità di valutazione delle performance complessiva e individuale; il collegamento tra risultati di performance e sistema premiante. Il sistema di misurazione e valutazione utilizzato dall'apicale deve essere comunque idoneo a determinare in maniera uniforme e pienamente adeguata la qualità delle prestazioni dei dipendenti pubblici. La "performance organizzativa" concerne: le politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività; il grado di attuazione dei Piani e dei Programmi con particolare riferimento alla tempistica realizzativa, agli standard qualitativi -quantitativi ed a livello di assorbimento delle risorse; il grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi resi; la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali; lo sviluppo delle "PIANO TRIENNALE DELLA PERFORMANCE", in attuazione del decreto legislativo 27 ottobre 2008, n. 150 (c.d decreto Brunetta) e ss.mm.ii. relazioni con i cittadini, con gli utenti e con i soggetti destinatari dei servizi; l'efficienza dell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi; la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati; il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

La "performance individuale" concerne: la valutazione della prestazione individuale di ogni singolo Responsabile Apicale; la valutazione individuale del personale assegnato ad ogni singolo Responsabile Apicale di struttura; la valutazione dei contributi individuali dei dipendenti in attività /obiettivi di gruppo. La valutazione espressa dai Responsabili Apicali sulla performance individuale del lavoratore (articolo 9, comma 2, d.lgs. 150/2009) potrà basarsi essenzialmente: sul raggiungimento di risultati individuali o di gruppo; sul contributo dato dal singolo dipendente al servizio di appartenenza; sulle competenze dimostrate e sui comportamenti professionali e organizzativi. -utilizzo sistemi premianti secondo criteri di valorizzazione del merito; -rendicontazione dei risultati - documento chiave per la rendicontazione è la "Relazione sulla Performance" che dovrà essere predisposta dal Segretario Comunale entro il 30 giugno dell'anno successivo a quello di riferimento del Ciclo della Performance sulla scorta dei report forniti dai Responsabili Apicali dell'Ente Locale, e, successivamente, approvata dalla Giunta Comunale e validata dal N.I.V. L'articolo 8, lettera c), del decreto definisce l'ambito della rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari (customer satisfaction) delle attività e dei servizi, prevedendo anche l'eventuale utilizzo di modalità interattive. Ai sensi dell'art., 21 del D, Lgs. N. 165/2001 così come modificato dall'art. 41 del D. Lgs, n. 150/2009 "Il mancato raggiungimento degli obiettivi accertato attraverso le risultanze del sistema di valutazione di cui al Titolo 11 del decreto legislativo di attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, (...) ovvero l'inosservanza delle direttive imputabili al Responsabile Apicale comportano, previa

contestazione e ferma restando l'eventuale responsabilità disciplinare secondo la disciplina contenuta nel contratto collettivo, l'impossibilità di rinnovo dello stesso incarico dirigenziale, In relazione alla gravità dei casi, l'amministrazione può inoltre, previa contestazione e nel rispetto del principio del contraddittorio, revocare l'incarico collocando il Responsabile Apicale a disposizione dei ruoli di cui all'articolo 23 ovvero recedere dal rapporto di lavoro secondo le disposizioni del contratto collettivo".

Il contesto - Premesso che:

a) l'individuazione degli obiettivi strategici consegue a un processo conoscitivo di analisi strategica delle condizioni esterne ed interne all'ente, sia in termini attuali che prospettici e alla definizione di indirizzi generali di natura strategica;

b) con riferimento alle condizioni esterne, l'analisi strategica ha l'obiettivo di approfondire i seguenti profili: gli obiettivi individuati dal Governo per il periodo considerato anche alla luce degli indirizzi e delle scelte contenute nei documenti di programmazione comunitari e nazionali; la valutazione corrente e prospettica della situazione socio-economica del territorio di riferimento e della domanda di servizi pubblici locali anche in considerazione dei risultati e delle prospettive future di sviluppo socioeconomico; i parametri economici essenziali utilizzati per identificare, a legislazione vigente, l'evoluzione dei flussi finanziari ed economici dell'ente e dei propri enti strumentali, segnalando le differenze rispetto ai parametri considerati nella Decisione di Economia e Finanza (DEF).

Obiettivi e sistema di valutazione - Gli obiettivi sono fissati previa consultazione/negoziazione con i Responsabili Apicali cui sono assegnati.

Si distingue, poi, tra obiettivi individuati annualmente, raccordati con la pianificazione strategica pluriennale dell'Ente ed obiettivi strategici pluriennali esplicitati nella loro declinazione annuale. Gli obiettivi si suddividono, quindi, in due categorie: 1) biennali/triennali se sono macro-obiettivi che impegnano due annualità e/o da conseguire triennio di riferimento.

La valutazione operata dal Nucleo consentirà di accertare le seguenti evenienze critiche/fisiologiche del processo: -obiettivo raggiungibile come da previsione (quando dalla verifica in corso d'opera emerga che sono rispettati i tempi, i valori degli indicatori e le misure delle risorse finanziarie allo scopo preventivate); -obiettivo raggiungibile con parziale rispetto della previsione (nei casi in cui l'obiettivo risulti raggiunto/raggiungibile, ma non nel rispetto delle originarie previsioni); -obiettivo raggiungibile solo nell'anno successivo (quando non si concludano tutte le attività previste nell'anno di

riferimento); -obiettivo interamente non raggiungibile (qualora l'obiettivo sia stato mancato per cause imputabili alla struttura gestionale); -obiettivo abbandonato (nelle ipotesi in cui l'obiettivo non sia stato raggiunto a causa di fattori esogeni od endogeni sui quali gli Uffici non abbiano possibilità di intervento, come ad es., mutate direttive del Sindaco e/o della Giunta). Ai fini della valutazione, il Nucleo terrà conto anche di elementi riferibili all'attività cd. "ordinaria", qualora la medesima -per circostanze non prevedibili e non governabili dai Responsabili - abbia presentato aspetti di maggiore problematicità, oppure qualora la suddetta abbia evidenziato, al contrario, mancanze e deficit in termini di risultati ascrivibili ai Sannominati Responsabili, atteso che, in entrambe le ipotesi, sono indubbie le ripercussioni dirette e/o indirette sull'attività "extra" considerata ai fini della produttività. Per quanto attiene al processo, l'elaborazione degli obiettivi non può che partire dalla rilevazione dei bi bisogni; segue la pianificazione delle attività, con l'individuazione e la messa a disposizione delle risorse (inputs), l'espletamento dei processi all'uopo necessari e la produzione dei risultati (outputs). Tale ultima fase (quella dei risultati), non esaurisce il ciclo della performance, in quanto l'ultimo step è costituito dall'outcome , ovverosia dall'impatto che le politiche di performance hanno sul destinatario, cioè sui soggetti i cui bisogni sono stati rilevati all'inizio del ciclo.

Il processo di valutazione si svolgerà secondo il seguente schema a cascata: Valutato/a: Responsabile della valutazione; Responsabile di Settore-N.I.V. Il sistema di valutazione, che trova il proprio principale strumento operativo nelle schede di Valutazione che dovrebbero essere approvate dalla Giunta Comunale, si rapporta nel P.I.A.O. al necessario collegamento tra performance individuale e performance organizzativa: la valutazione complessiva di ciascun lavoratore non dipende soltanto dalla qualità delle sue prestazioni individuali, ma anche dai risultati raggiunti dalle strutture organizzative in cui opera. Lo scopo è quello di rendere evidente che il lavoro di tutto il personale deve tendere a migliorare la qualità complessiva delle performance comunali e che il merito dei singoli è tanto più significativo quanto più concorra al raggiungimento dei risultati. Il peso della performance organizzativa è tanto maggiore quanto maggiori sono le leve a disposizione della persona valutata per incidere sulle performance organizzative delle strutture di appartenenza/riferimento. E' quindi massimo per figure direttive e decresce progressivamente per le altre posizioni, per le quali assume maggiore rilievo la valutazione delle performance individuali. La valutazione della performance organizzativa tiene conto: -della performance della struttura di appartenenza della persona valutata; -della performance delle altre strutture coinvolte nei processi e procedimenti di matrice trasversale. L'obiettivo è quello di sollecitare i Titolari di Posizione Organizzativa nella direzione di comportamenti di vicendevole cooperazione, penalizzando tutti quei comportamenti che privilegino logiche di esclusiva attenzione ai propri risultati. La valutazione della

performance individuale fa riferimento a tre fattori: -il grado di realizzazione di specifici obiettivi di progetto/incarico eventualmente assegnati alla persona valutata; l'appropriatezza dei comportamenti organizzativi espressi nel lavoro; -le competenze ossia le capacità/conoscenze specialistiche che la persona valutata incorpora nello svolgimento della propria attività. Anche in questo caso, l'incidenza delle tre dimensioni varia in funzione della posizione ricoperta dalla persona valutata.

Gli obiettivi gestionali rappresentati nel Piano Esecutivo di Gestione, approvato con deliberazione di Giunta Municipale n. 110 dell'8.05.2025 costituiscono la declinazione degli obiettivi operativi del Documento Unico di Programmazione in termini di prodotto (output) atteso dall'attività gestionale affidata alla responsabilità della dirigenza. Gli obiettivi di performance sono articolati per Area e perseguono obiettivi di innovazione, razionalizzazione, contenimento della spesa, miglioramento dell'efficienza, efficacia ed economicità delle attività, perseguendo prioritariamente le seguenti finalità:

- a) la realizzazione degli indirizzi contenuti nei documenti programmatici pluriennali dell'Amministrazione;
- b) il miglioramento continuo e la qualità dei servizi erogati, da rilevare attraverso l'implementazione di adeguati sistemi di misurazione e rendicontazione;
- c) la semplificazione delle procedure;
- d) l'economicità nell'erogazione dei servizi, da realizzare attraverso l'individuazione di modalità gestionali che realizzino il miglior impiego delle risorse disponibili



2.3 Rischi corruttivi e Trasparenza

il Piano Triennale per la Prevenzione e la Repressione della Corruzione e della Trasparenza 2025-2027, non subisce sostanziali modifiche rispetto a quello riferito al triennio 2024-2026. Non sono pervenute osservazioni a seguito di avviso pubblico per la procedura aperta alla consultazione per l'aggiornamento della presente sottosezione pubblicato dal 06.03.2025 al 21.03.2025.

Esso:

- fornisce il diverso livello di esposizione degli uffici al rischio di corruzione e di illegalità;
- indica gli interventi organizzativi volti a prevenire il medesimo rischio;
- non disciplina protocolli di legalità o di integrità, ma ne disciplina le regole di attuazione e di controllo;
- indica le procedure appropriate per selezionare e formare, in collaborazione con la Scuola superiore della pubblica amministrazione, i dipendenti chiamati a operare in settori particolarmente esposti alla corruzione, prevedendo, negli stessi settori, la rotazione di dirigenti e funzionari, ove possibile.

Al fine di assicurare un approccio coerente e coordinato tra le diverse articolazioni organizzative, il Responsabile della Prevenzione ha elaborato un quadro di riferimento costituito dall'individuazione di:

- Aree di rischio;
- Elenco dei rischi;

- Elenco delle contromisure.

AREE DI RISCHIO

1. Contratti pubblici;
2. Erogazione sovvenzioni, contributi, sussidi ed altri benefici;
3. Autorizzazioni, Concessioni e Pagamenti;
4. Attività di controllo repressione e sanzionatoria;
5. Procedure di scelta dei contraenti;
6. Esecuzione dei contratti;
7. Procedure di affidamento di incarico;
8. Prestazione Servizi;
9. Procedure di selezione e valutazione del personale;
10. Procedure di controllo;

11. Atti autoritativi.

ELENCO DEI RISCHI

1. Negligenza od omissione nella verifica dei presupposti e requisiti per l'adozione di atti o provvedimenti;
2. Inosservanza di regole procedurali a garanzia della trasparenza e imparzialità della selezione al fine di favorire soggetti particolari;
3. Motivazione generica in ordine alla sussistenza dei presupposti di legge per l'adozione di scelte discrezionali;
4. Uso distorto e manipolato della discrezionalità, anche con riferimento a scelta di tipologie procedimentali al fine di condizionare o favorire determinati risultati;
5. Irregolare o inadeguata composizione di commissioni di gara e/o di concorso;
6. Previsione di requisiti "personalizzati" allo scopo di favorire candidati o soggetti particolari;
7. Illegittima gestione dei dati in possesso dell'amministrazione – cessione indebita ai privati – violazione segreto d'ufficio;
8. Omissione dei controlli di merito o a campione;
9. Abuso di procedimenti proroga – rinnovo – revoca – variante;

10. Quantificazione dolosamente errata degli oneri economici o prestazionali a carico dei privati;
11. Quantificazione dolosamente errata delle somme dovute dall'Amministrazione;
12. Alterazione e manipolazione di dati, informazioni e documenti;
13. Mancata e ingiustificata applicazione di multe o penalità;
14. Mancata segnalazione accordi collusivi;
15. Erogazione di compensi per attribuire vantaggi economici a persone che non sono in possesso dei requisiti per partecipare al procedimento previsto dalla legge in materia o che non hanno effettiva partecipazione al procedimento o che sono destinatarie di compensi in misura superiore a quanto effettivamente spettante per il grado di partecipazione;
16. Ritardo nella trasmissione di ogni utile notizia, l'incompletezza dei dati da fornire; la manipolazione dei dati forniti e/o descritti negli atti amministrativi per agevolare determinati soggetti.

CONTROMISURE CENTRALIZZATE

1. Adozione di attività formative per il personale con attenzione prioritaria per coloro che operano nelle aree maggiormente a rischio;
2. Sistemi di rotazione del personale addetto alle aree soggette a maggior rischio di corruzione;

3. Conversione del Codice Etico in Codice di Comportamento;
4. Adozione di misure per l'attuazione delle disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi;
5. Rendere pubblici tutti i contributi erogati con identificazione del beneficiario, nel rispetto delle regole della tutela della riservatezza;
6. Sviluppare un sistema informatico che non consenta modifiche non giustificate in materia di procedimenti e provvedimenti dirigenziali;
7. Adeguamento norme regolamentari con introduzione di misure a tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (con determinazione n. 111 del 28.11.2024 è stato adottato il sistema per la gestione delle segnalazioni delle condotte illecite in forma anonima);
8. Controllo di regolarità e monitoraggio sul rispetto dei regolamenti e procedure;
9. Rendere pubblici tutti gli incarichi conferiti internamente o esternamente affidati dall'Ente;
10. Pubblicazione di tutte le determinazioni dirigenziali.

CONTROMISURE DECENTRATE

1. Dichiarazione di inesistenza cause di incompatibilità per la partecipazione a commissioni di gara per l'affidamento di lavori, forniture e servizi e a commissioni di concorso pubblico;

2. Predisposizione di linee guida operative, protocolli comportamentali e adozione di procedure standardizzate;
3. Adozione misure di adeguata pubblicizzazione della possibilità di accesso alle opportunità pubbliche e dei relativi criteri di scelta;
4. Attuazione Piano della Trasparenza e Integrità;
5. Misure di verifica del rispetto dell'obbligo di astensione in caso di conflitto di interessi;
6. Predisporre atti adeguatamente motivati e di chiara, puntuale e sintetica formulazione;
7. Monitoraggio e controllo dei tempi dei procedimenti su istanza di parte e del rispetto del criterio cronologico;
8. Adozione di adeguati criteri di scelta del contraente negli affidamenti di lavori, servizi, forniture, privilegiando il criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa;
9. Predisposizione di programmi e protocolli delle attività di controllo in relazione a:
 - Esecuzione contratti;
 - Attività soggette ad autorizzazioni e verifiche;
 - Dichiarazioni e autocertificazioni;

In generale, tutte le attività di controllo di competenza dei diversi settori dell'Ente;

10. Ampliamento dei livelli di pubblicità e trasparenza attraverso strumenti di partecipazione preventiva.

Specificatamente per l'area di rischio dei Contratti pubblici (termine da intendersi in luogo dell'affidamento di lavori pubblici e di forniture di beni e servizi) si scompone il sistema di affidamento prescelto nelle seguenti fasi: programmazione, progettazione della gara, selezione del contraente, verifica dell'aggiudicazione e stipula del contratto, esecuzione e rendicontazione, e si applicano per ciascuno di essi le seguenti misure e valutazioni:

1. Programmazione:

1. Processi e procedimenti rilevanti

L'insufficiente attenzione alla fase di programmazione o un utilizzo improprio degli strumenti di intervento dei privati nella programmazione costituiscono una delle principali cause dell'uso distorto delle procedure che può condurre a fenomeni corruttivi. In tale fase, gli enti devono prestare particolare attenzione ai processi di analisi e definizione dei fabbisogni, di redazione ed aggiornamento del programma triennale per gli appalti di lavori ed a tutti i processi che prevedono la partecipazione di privati alla fase di programmazione.

2. Possibili eventi rischiosi

Per il processo di analisi e definizione dei fabbisogni, gli eventi rischiosi possono consistere nella definizione di un fabbisogno non rispondente a criteri di efficienza/efficacia/economicità, ma alla volontà di premiare interessi particolari (scegliendo di dare priorità alle opere pubbliche destinate ad essere realizzate da un determinato operatore economico) o nell'abuso delle disposizioni che prevedono la possibilità per i privati di partecipare all'attività di programmazione al fine di avvantaggiarli nelle fasi successive. Rileva, altresì, l'intempestiva predisposizione ed approvazione degli strumenti di programmazione.

3. *Anomalie significative*

Il ritardo o la mancata approvazione degli strumenti di programmazione, l'eccessivo ricorso a procedure di urgenza o a proroghe contrattuali, la reiterazione di piccoli affidamenti aventi il medesimo oggetto ovvero la reiterazione dell'inserimento di specifici interventi, negli atti di programmazione, che non approdano alla fase di affidamento ed esecuzione, la presenza di gare aggiudicate con frequenza agli stessi soggetti o di gare con unica offerta valida costituiscono tutti elementi rivelatori di una programmazione carente e, in ultima analisi, segnali di un uso distorto o improprio della discrezionalità.

4. *Indicatori*

Un indicatore utile per la fase in esame è quello relativo all'analisi del valore degli appalti affidati tramite procedure non concorrenziali (affidamenti diretti, cottimi fiduciari, procedure negoziate con e senza previa pubblicazione del bando di gara) riferiti alle stesse classi merceologiche di prodotti/servizi in un determinato arco temporale. Nel caso in cui la somma dei valori di questi affidamenti, per gli stessi servizi o forniture, sia superiore alle soglie di rilevanza comunitaria che impongono di affidare tramite procedure aperte o ristrette, potranno essere necessari approfondimenti volti a comprendere le ragioni di una programmazione carente che ha condotto al frazionamento delle gare.

5. *Misure*

- Obbligo di adeguata motivazione in fase di programmazione in relazione a natura, quantità e tempistica della prestazione, sulla base di esigenze effettive e documentate emerse da apposita rilevazione nei confronti degli uffici richiedenti.
- Audit interni su fabbisogno e adozione di procedure interne per rilevazione e comunicazione dei fabbisogni in vista della programmazione, accorpando quelli omogenei.
- Programmazione annuale anche per acquisti di servizi e forniture.

- Per servizi e forniture standardizzabili, nonché lavori di manutenzione ordinaria, adeguata valutazione della possibilità di ricorrere ad accordi quadro e verifica delle convenzioni/accordi quadro già in essere.
- Controllo periodico e monitoraggio dei tempi programmati anche mediante sistemi di controllo interno di gestione in ordine alle future scadenze contrattuali (ad esempio, prevedendo obblighi specifici di informazione in relazione alle prossime scadenze contrattuali da parte del responsabile del procedimento ai soggetti deputati a programmare le procedure di gara).
- In fase di individuazione del quadro dei fabbisogni, predeterminazione dei criteri per individuarne le priorità.
- Pubblicazione, sui siti istituzionali, di report periodici in cui siano rendicontati i contratti prorogati e i contratti affidati in via d'urgenza e relative motivazioni.
- Per rilevanti importi contrattuali previsione di obblighi di comunicazione/informazione puntuale nei confronti del RPC in caso di proroghe contrattuali o affidamenti d'urgenza da effettuarsi tempestivamente.
- Utilizzo di avvisi di preinformazione quand'anche facoltativi.
- Adozione di criteri trasparenti per documentare il dialogo con i soggetti privati e con le associazioni di categoria, prevedendo, tra l'altro, verbalizzazioni e incontri aperti al pubblico e il coinvolgimento del RPC.
- Adozione di strumenti di programmazione partecipata (debat public, quali consultazioni preliminari, dibattiti pubblici strutturati, informative a gruppi già organizzati) in un momento che precede l'approvazione formale degli strumenti di programmazione dei lavori pubblici, anche al fine di individuare le opere da realizzarsi in via prioritaria.

- Formalizzazione dell'avvenuto coinvolgimento delle strutture richiedenti nella fase di programmazione, in modo da assicurare una maggiore trasparenza e tracciabilità dell'avvenuta condivisione delle scelte di approvvigionamento.

Progettazione della gara:

1. Processi e procedimenti rilevanti

L'impostazione della strategia di acquisto è cruciale per assicurare la rispondenza dell'intera – e più ampia - procedura di approvvigionamento al perseguimento del pubblico interesse, nel rispetto dei principi enunciati dall'art. 2 del Codice dei Contratti Pubblici.

In tale fase possono, ad esempio, rilevare i seguenti processi: effettuazione delle consultazioni preliminari di mercato per la definizione delle specifiche tecniche; nomina del responsabile del procedimento; individuazione dello strumento/istituto per l'affidamento; individuazione degli elementi essenziali del contratto; determinazione dell'importo del contratto; scelta della procedura di aggiudicazione, con particolare attenzione al ricorso alla procedura negoziata; predisposizione di atti e documenti di gara incluso il capitolato; definizione dei criteri di partecipazione, del criterio di aggiudicazione e dei criteri di attribuzione del punteggio.

2. Possibili eventi rischiosi

Diversi sono gli eventi rischiosi che possono essere considerati, quali ad esempio: la nomina di responsabili del procedimento in rapporto di contiguità con imprese concorrenti (soprattutto esecutori uscenti) o privi dei requisiti idonei e adeguati ad assicurare la terzietà e l'indipendenza; la fuga di notizie circa le procedure di gara ancora non pubblicate, che anticipino solo ad alcuni operatori economici la volontà di bandire determinate gare o i contenuti della documentazione di gara; l'attribuzione impropria dei vantaggi competitivi mediante utilizzo distorto dello strumento delle consultazioni preliminari di mercato; l'elusione delle regole di affidamento degli appalti, mediante l'improprio utilizzo di sistemi di affidamento, di tipologie contrattuali (ad esempio, concessione in luogo di appalto) o di procedure negoziate e affidamenti diretti per favorire un operatore; predisposizione di clausole contrattuali dal

contenuto vago o vessatorio per disincentivare la partecipazione alla gara ovvero per consentire modifiche in fase di esecuzione; definizione dei requisiti di accesso alla gara e, in particolare, dei requisiti tecnico-economici dei concorrenti al fine di favorire un'impresa (es. clausole dei bandi che stabiliscono requisiti di qualificazione); prescrizioni del bando e delle clausole contrattuali finalizzate ad agevolare determinati concorrenti; l'abuso delle disposizioni in materia di determinazione del valore stimato del contratto al fine di eludere le disposizioni sulle procedure da porre in essere; la formulazione di criteri di valutazione e di attribuzione dei punteggi (tecnici ed economici) che possono avvantaggiare il fornitore uscente, grazie ad asimmetrie informative esistenti a suo favore ovvero, comunque, favorire determinati operatori economici.

3. Anomalie significative

Diversi sono gli elementi che possono essere considerati rivelatori per la fase in questione, quali: il fatto che non sia garantita una corretta alternanza nel ruolo di responsabile del procedimento o che il RP venga spesso supportato dai medesimi tecnici esterni; l'assenza di adeguati approfondimenti atti a chiarire le motivazioni economiche e giuridiche alla base del ricorso a moduli concessori ovvero altre fattispecie contrattuali anziché ad appalti; la mancanza o l'incompletezza della determina a contrarre ovvero la carente esplicitazione degli elementi essenziali del contratto; la previsione di requisiti restrittivi di partecipazione; nelle consultazioni preliminari di mercato, la mancanza di trasparenza nelle modalità di dialogo con gli operatori consultati; la fissazione di specifiche tecniche discriminatorie (bandi – fotografia); insufficiente stima del valore dell'appalto senza computare la totalità dei lotti; insufficiente stima del valore dell'appalto di servizi e/o forniture senza tener conto della conclusione di contratti analoghi nel periodo rilevante in base all'art. 29 del Codice; l'acquisto autonomo di beni presenti in convenzioni, accordi quadro e mercato elettronico; il mancato rispetto dell'obbligo di pubblicazione o incoerenti rispetto all'oggetto del contratto; il ricorso al criterio dell'OEPV, nei casi di affidamenti di beni e servizi standardizzati, o di lavori che non lasciano margini di discrezionalità all'impresa e viceversa, l'adozione del massimo ribasso per prestazioni non sufficientemente dettagliate; in caso di ammissione di varianti in sede di offerta, mancata specificazione nel bando di limiti di ammissibilità.

4. Indicatori

Un indicatore relativo alla fase in oggetto riguarda il rapporto tra il numero di procedure negoziate con o senza previa pubblicazione del bando e di affidamenti diretti/cottimi fiduciari sul numero totale di procedure attivate dalla stessa amministrazione in un definito arco temporale. Il significato di questo

indice è abbastanza intuitivo. Benché, infatti, le procedure diverse da quella negoziata e da quella ristretta siano consentite dal Codice dei contratti pubblici in determinate circostanze e/o sotto soglie ben individuate, l'eccessivo ricorso a forme di selezione dei contraenti non competitive può costituire un segnale di favore nei confronti di particolari operatori economici. Un indicatore analogo può essere costruito considerando non il numero ma il valore delle procedure non aperte, da rapportare al valore complessivo delle procedure in un periodo determinato.

Altro possibile indicatore per questa fase riguarda la necessità di individuare correttamente il valore stimato del contratto al fine di non eludere tutta una serie di previsioni normative tra cui, in particolare, la necessità di affidare necessariamente contratti oltre certe soglie con procedure concorrenziali (aperte o ristrette). A questo proposito un indicatore che rilevi un erroneo calcolo del valore del contratto può essere definito analizzando i valori iniziali di tutti gli affidamenti non concorrenziali in un determinato arco temporale che in corso di esecuzione o una volta eseguiti abbiano oltrepassato i valori soglia previsti normativamente. Se, ad esempio, viene affidato un appalto con procedura negoziata in quanto il valore stimato è sotto soglia e, successivamente, per effetto di varianti, quel valore iniziale supera la soglia, potrebbe essere necessario un approfondimento delle ragioni che hanno portato l'amministrazione a non progettare correttamente la gara. Ancora, nella fase di progettazione della gara, potrebbe essere utile per il RPC conoscere il numero di affidamenti fatti in un determinato arco temporale che hanno utilizzato come criterio di scelta quello dell'offerta economicamente più vantaggiosa (OEPV). Sebbene, infatti, questo criterio troverà uno spazio sempre maggiore con l'introduzione delle nuove direttive, esso presenta un più elevato rischio di discrezionalità rispetto al criterio del prezzo più basso. Un indicatore facilmente calcolabile è quindi il conteggio degli affidamenti fatti con OEPV rispetto a tutti gli affidamenti effettuati in un determinato periodo e anche una valutazione complessiva per questi specifici affidamenti del peso percentuale delle componenti qualitative rispetto a quelle oggettivamente valutabili.

5. *Esemplificazione di possibili misure*

- Previsione di procedure interne che individuino criteri di rotazione nella nomina del RP e atte a rilevare l'assenza di conflitto di interesse in capo allo stesso.
- Effettuazione di consultazioni collettive e/o incrociate di più operatori e adeguata verbalizzazione/registrazione delle stesse.
- Obbligo di motivazione nella determina a contrarre in ordine sia alla scelta della procedura sia alla scelta del sistema di affidamento adottato ovvero della tipologia contrattuale (ad esempio appalto vs. concessione).
- Adozione di direttive interne/linee guida che introducano criteri stringenti ai quali attenersi nella determinazione del valore stimato del contratto avendo riguardo alle norme pertinenti e all'oggetto complessivo del contratto.
- Audit su bandi e capitolati per verificarne la conformità ai bandi tipo redatti dall'ANAC e il rispetto della normativa anticorruzione.
- Adozione di direttive interne/linee guida che limitino il ricorso al criterio dell'OEPV in caso di affidamenti di beni e servizi standardizzati, o di lavori che non lasciano margini di discrezionalità all'impresa.
- Obbligo di dettagliare nel bando di gara in modo trasparente e congruo i requisiti minimi di ammissibilità delle varianti progettuali in sede di offerta.
- Sottoscrizione da parte dei soggetti coinvolti nella redazione della documentazione di gara di dichiarazioni in cui si attesta l'assenza di interessi personali in relazione allo specifico oggetto della gara.
- Utilizzo di clausole standard conformi alle prescrizioni normative con riguardo a garanzie a corredo dell'offerta, tracciabilità dei pagamenti e termini di pagamento agli operatori economici.

- Previsione in tutti i bandi, gli avvisi, le lettere di invito o nei contratti adottati di una clausola risolutiva del contratto a favore della stazione appaltante in caso di gravi inosservanze delle clausole contenute nei protocolli di legalità o nei patti di integrità.
- Misure di trasparenza volte a garantire la nomina di RP a soggetti in possesso dei requisiti di professionalità necessari.
- Pubblicazione di un avviso in cui la stazione appaltante rende nota l'intenzione di procedere a consultazioni preliminari di mercato per la redazione delle specifiche tecniche.

Con specifico riguardo alle procedure negoziate, affidamenti diretti, in economia o comunque sotto soglia comunitaria

- Predeterminazione nella determina a contrarre dei criteri che saranno utilizzati per l'individuazione delle imprese da invitare.
- Utilizzo di sistemi informatizzati per l'individuazione degli operatori da consultare.
- Direttive/linee guida interne, oggetto di pubblicazione, che disciplinino la procedura da seguire, improntata ai massimi livelli di trasparenza e pubblicità, anche con riguardo alla pubblicità delle sedute di gara e alla pubblicazione della determina a contrarre ai sensi dell'art. 37 del d.lgs. n. 33/2013.
- *Check list* di verifica degli adempimenti da porre in essere, anche in relazione alle direttive/linee guida interne adottate, da trasmettersi periodicamente al RPC.
- Previsione di procedure interne per la verifica del rispetto del principio di rotazione degli operatori economici presenti negli elenchi della stazione appaltante.

- Obbligo di comunicare al RPC la presenza di ripetuti affidamenti ai medesimi operatori economici in un dato arco temporale (definito in modo congruo dalla stazione appaltante).
- Verifica puntuale da parte dell'ufficio acquisti della possibilità di accorpare le procedure di acquisizione di forniture, di affidamento dei servizi o di esecuzione dei lavori omogenei.
- Direttive/linee guida interne che introducano come criterio tendenziale modalità di aggiudicazione competitive ad evidenza pubblica ovvero affidamenti mediante cottimo fiduciario, con consultazione di almeno 5 operatori economici, anche per procedure di importo inferiore a 40.000 euro.
- Obbligo di effettuare l'avviso volontario per la trasparenza preventiva.
- Utilizzo di elenchi aperti di operatori economici con applicazione del principio della rotazione, previa fissazione di criteri generali per l'iscrizione.

Selezione del contraente:

1. Processi e procedimenti rilevanti

Nella fase di selezione, gli enti sono chiamati a porre in essere misure concrete per prevenire conflitti di interesse (cfr. considerando 16 della direttiva 2014/24/UE del 26 febbraio 2014) o possibili applicazioni distorte delle diverse disposizioni del Codice, rilevanti al fine di condizionare gli esiti della procedura a motivo della sussistenza di un interesse finanziario, economico o altro interesse personale costituente una minaccia all'imparzialità e indipendenza dell'azione pubblica. I processi che possono rilevare in questa fase sono : la pubblicazione del bando e la gestione delle informazioni complementari; la fissazione dei termini per la ricezione delle offerte; il trattamento e la custodia della documentazione di gara; la nomina della commissione di gara; la gestione delle sedute di gara; la verifica dei requisiti di partecipazione; la valutazione delle offerte e la verifica di anomalia dell'offerta; l'aggiudicazione provvisoria; l'annullamento della gara; la gestione di elenchi o albi di operatori economici.

2. Possibili eventi rischiosi

In questa fase, gli eventi rischiosi derivano dalla possibilità che i vari attori coinvolti (quali, ad esempio, RP, commissione di gara, soggetti coinvolti nella verifica dei requisiti, etc.) manipolino le disposizioni che governano i processi sopra elencati al fine di pilotare l'aggiudicazione della gara. Possono rientrare in tale alveo, ad esempio, azioni e comportamenti tesi a restringere indebitamente la platea dei partecipanti alla gara; l'applicazione distorta dei criteri di aggiudicazione della gara per manipolarne l'esito; la nomina di commissari in conflitto di interesse o privi dei necessari requisiti; alterazione o sottrazione della documentazione di gara sia in fase di gara che in fase successiva di controllo.

3. Anomalie significative

In relazione alla fase in esame, costituiscono elementi rivelatori di una non corretta gestione della procedura, a titolo esemplificativo, l'assenza di pubblicità del bando e dell'ulteriore documentazione rilevante, l'immotivata concessione di proroghe rispetto al termine previsto dal bando, il mancato rispetto delle disposizioni che regolano la nomina della commissione (ad esempio, la formalizzazione della nomina prima della scadenza del termine di presentazione delle offerte o la nomina di commissari esterni senza previa adeguata verifica dell'assenza di professionalità interne o l'omessa verifica dell'assenza di cause di conflitto di interessi o incompatibilità), l'alto numero di concorrenti esclusi, la presenza di reclami o ricorsi da parte di offerenti esclusi, l'assenza di criteri motivazionali sufficienti a rendere trasparente l'iter logico seguito nell'attribuzione dei punteggi nonché una valutazione dell'offerta non chiara/trasparente/giustificata, l'assenza di adeguata motivazione sulla non congruità dell'offerta, nonostante la sufficienza e pertinenza delle giustificazioni addotte dal concorrente o l'accettazione di giustificazioni di cui non si è verificata la fondatezza, la presenza di gare aggiudicate con frequenza agli stessi operatori ovvero di gare con un ristretto numero di partecipanti o con un'unica offerta valida.

4. Indicatori

Per questa fase, un indicatore facilmente calcolabile riguarda il conteggio del numero di procedure attivate da una determinata amministrazione in un definito arco temporale per le quali è pervenuta una sola offerta. Se, infatti, per alcune tipologia di prodotti/servizi il numero degli offerenti è mediamente

molto basso la presenza di un'unica offerta ricevuta può rappresentare un indice di procedure disegnate *ad hoc* con la specifica finalità di favorire un determinato operatore economico. Il numero di procedure con un solo offerente potrebbe essere rapportato al numero totale di procedure attivate dall'amministrazione nel periodo in esame. Può, inoltre, essere utile calcolare, per ciascuna procedura attivata in un definito arco temporale, il numero medio delle offerte escluse rispetto alle offerte presentate.

e) *Esemplificazione di possibili misure*

- Accessibilità online della documentazione di gara e/o delle informazioni complementari rese; in caso di documentazione non accessibile online, predefinita e pubblicazione delle modalità per acquisire la documentazione e/o le informazioni complementari.
- Pubblicazione del nominativo dei soggetti cui ricorrere in caso di ingiustificato ritardo o diniego dell'accesso ai documenti di gara.
- Direttive/linee guida interne che individuino in linea generale i termini (non minimi) da rispettare per la presentazione delle offerte e le formalità di motivazione e rendicontazione qualora si rendano necessari termini inferiori.
- Predisposizione di idonei ed inalterabili sistemi di protocollazione delle offerte (ad esempio prevedendo che, in caso di consegna a mano, l'attestazione di data e ora di arrivo avvenga in presenza di più funzionari riceventi; ovvero prevedendo piattaforme informatiche di gestione della gara).
- Direttive/linee guida interne per la corretta conservazione della documentazione di gara per un tempo congruo al fine di consentire verifiche successive, per la menzione nei verbali di gara delle specifiche cautele adottate a tutela dell'integrità e della conservazione delle buste contenenti l'offerta ed individuazione di appositi archivi (fisici e/o informatici).
- Obblighi di trasparenza/pubblicità delle nomine dei componenti delle commissioni e eventuali consulenti.
- Tenuta di albi ed elenchi di possibili componenti delle commissioni di gara suddivisi per professionalità.

- Scelta dei componenti delle commissioni, tra i soggetti in possesso dei necessari requisiti, mediante estrazione a sorte in un'ampia rosa di candidati.
- Sistemi di controllo incrociato sui provvedimenti di nomina di commissari e consulenti, anche prevedendo la rendicontazione periodica al RPC, almeno per contratti di importo rilevante, atti a far emergere l'eventuale frequente ricorrenza dei medesimi nominativi o di reclami/segnalazioni sulle nomine effettuate.
- Rilascio da parte dei commissari di dichiarazioni attestanti:

a) l'esatta tipologia di impiego/lavoro, sia pubblico che privato, svolto negli ultimi 5 anni;

b) di non svolgere o aver svolto «alcun'altra funzione o incarico tecnico o amministrativo relativamente al contratto del cui affidamento si tratta» (art. 84, co. 4, del Codice);

c) se professionisti, di essere iscritti in albi professionali da almeno 10 anni (art. 84, co. 8, lett. a), del Codice);

d) di non aver concorso, «in qualità di membri delle commissioni giudicatrici, con dolo o colpa grave accertati in sede giurisdizionale con sentenza non sospesa, all'approvazione di atti dichiarati illegittimi» (art. 84, co. 6, del Codice);

e) di non trovarsi in conflitto di interesse con riguardo ai dipendenti della stazione appaltante per rapporti di coniugio, parentela o affinità o pregressi rapporti professionali;

f) assenza di cause di incompatibilità con riferimento ai concorrenti alla gara, tenuto anche conto delle cause di astensione di cui all'articolo 51 c.p.c., richiamato dall'art. 84 del Codice.

- Introduzione di misure atte a documentare il procedimento di valutazione delle offerte anormalmente basse e di verifica della congruità dell'anomalia, specificando espressamente le motivazioni nel caso in cui, all'esito del procedimento di verifica, la stazione appaltante non abbia proceduto all'esclusione.
- Nel caso in cui si riscontri un numero significativo di offerte simili o uguali o altri elementi, adeguata formalizzazione delle verifiche espletate in ordine a situazioni di controllo/collegamento/accordo tra i partecipanti alla gara, tali da poter determinare offerte "concordate".
- *Check list* di controllo sul rispetto, per ciascuna gara, degli obblighi di tempestiva segnalazione all'ANAC in caso di accertata insussistenza dei requisiti di ordine generale e speciale in capo all'operatore economico.
- Direttive interne che prevedano l'attivazione di verifiche di secondo livello in caso di paventato annullamento e/o revoca della gara.
- Obbligo di segnalazione agli organi di controllo interno di gare in cui sia presentata un'unica offerta valida/credibile.
- Audit interno sulla correttezza dei criteri di iscrizione degli operatori economici negli elenchi e negli albi al fine di accertare che consentano la massima apertura al mercato (ad esempio, verifica dell'insussistenza di limitazioni temporali per l'iscrizione) e sulla correttezza dei criteri di selezione dagli elenchi/albi al fine di garantirne l'oggettività.
- Rafforzamento dei meccanismi di monitoraggio dei rapporti con enti/soggetti, con i quali sono stati stipulati contratti, interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici, ai fini della verifica di eventuali relazioni di parentela o affinità con i dipendenti dell'area.
- Per le gare di importo più rilevante, acquisizione da parte del RP di una specifica dichiarazione, sottoscritta da ciascun componente della commissione giudicatrice, attestante l'insussistenza di cause di incompatibilità con l'impresa aggiudicataria della gara e con l'impresa seconda classificata, avendo riguardo anche a possibili collegamenti soggettivi e/o di parentela con i componenti dei relativi organi amministrativi e societari, con riferimento agli ultimi 5 anni.

- Obbligo di menzione nei verbali di gara delle specifiche cautele adottate a tutela dell'integrità e della conservazione delle buste contenenti l'offerta.
- Individuazione di appositi archivi (fisici e/o informatici) per la custodia della documentazione.
- Pubblicazione delle modalità di scelta, dei nominativi e della qualifica professionale dei componenti delle commissioni di gara.
- Pubblicazione sul sito internet della amministrazione, per estratto, dei punteggi attribuiti agli offerenti all'esito dell'aggiudicazione definitiva.
- Obbligo di preventiva pubblicazione online del calendario delle sedute di gara.

2. **Verifica dell'aggiudicazione e stipula del contratto:**

1. *Processi e procedimenti rilevanti*

La verifica dell'aggiudicazione costituisce un momento essenziale di accertamento della correttezza della procedura espletata, sia in vista della successiva stipula del contratto sia nell'ottica dell'apprezzamento della sussistenza dei requisiti generali e speciali di partecipazione in capo all'aggiudicatario. In questa fase i processi rilevanti sono, ad esempio, la verifica dei requisiti ai fini della stipula del contratto, l'effettuazione delle comunicazioni riguardanti i mancati inviti, le esclusioni e le aggiudicazioni, la formalizzazione dell'aggiudicazione definitiva e la stipula del contratto.

2. *Possibili eventi rischiosi*

In questa fase, gli eventi rischiosi attengono, ad esempio, all'alterazione o omissione dei controlli e delle verifiche al fine di favorire un aggiudicatario privo dei requisiti. Specularmente, un altro evento rischioso consiste nella possibilità che i contenuti delle verifiche siano alterati per pretermettere l'aggiudicatario e favorire gli operatori economici che seguono nella graduatoria.

Rileva, altresì, la possibile violazione delle regole poste a tutela della trasparenza della procedura al fine di evitare o ritardare la proposizione di ricorsi da parte di soggetti esclusi o non aggiudicatari.

3. *Anomalie significative*

In relazione alla fase in esame, costituiscono elementi rivelatori di un non corretto operato la presenza di denunce/ricorsi da parte dei concorrenti ovvero dell'aggiudicatario che evidenzino una palese violazione di legge da parte dell'amministrazione, la mancata, inesatta, incompleta o intempestiva effettuazione delle comunicazioni inerenti i mancati inviti, le esclusioni e le aggiudicazioni di cui all'art. 79 del Codice, l'immotivato ritardo nella formalizzazione del provvedimento di aggiudicazione definitiva e/o nella stipula del contratto, che possono indurre l'aggiudicatario a sciogliersi da ogni vincolo o recedere dal contratto.

4. *Indicatori*

Indicatore utile in questa fase del processo attiene alla ricorrenza delle aggiudicazioni ai medesimi operatori economici. L'indicatore può essere calcolato valutando, ad esempio, il rapporto tra il numero di operatori economici che risultano aggiudicatari in due anni contigui ed il numero totale di soggetti aggiudicatari sempre riferiti ai due anni presi in esame. Quanto maggiore è questo rapporto tanto minore sarà la diversificazione delle aggiudicazioni tra più operatori economici.

5. *Misure*

1. Direttive interne che assicurino la collegialità nella verifica dei requisiti, sotto la responsabilità del dirigente dell'ufficio acquisti e la presenza dei funzionari dell'ufficio, coinvolgendoli nel rispetto del principio di rotazione.
2. Check list di controllo sul rispetto degli adempimenti e formalità di comunicazione previsti dal Codice.

3. Introduzione di un termine tempestivo di pubblicazione dei risultati della procedura di aggiudicazione.

4. Formalizzazione e pubblicazione da parte dei funzionari e dirigenti che hanno partecipato alla gestione della procedura di gara di una dichiarazione attestante l'insussistenza di cause di incompatibilità con l'impresa aggiudicataria e con la seconda classificata, avendo riguardo anche a possibili collegamenti soggettivi e/o di parentela con i componenti dei relativi organi amministrativi e societari, con riferimento agli ultimi 5 anni.

3. **Esecuzione del contratto:**

1. *Processi e procedimenti rilevanti*

In questa fase, che è relativa al momento in cui l'esecutore pone in atto i mezzi e l'organizzazione necessaria a soddisfare il fabbisogno dell'amministrazione, secondo quanto specificamente richiesto in contratto, è indispensabile che l'ente si doti di ogni strumento utile a verificare l'esatto adempimento. Attesa la particolare esposizione al rischio corruttivo, i processi che rilevano sono, ad esempio, quelli di: approvazione delle modifiche del contratto originario; autorizzazione al subappalto; ammissione delle varianti; verifiche in corso di esecuzione; verifica delle disposizioni in materia di sicurezza con particolare riferimento al rispetto delle prescrizioni contenute nel Piano di Sicurezza e Coordinamento (PSC) o Documento Unico di Valutazione dei Rischi Interferenziali (DUVRI); apposizione di riserve; gestione delle controversie; effettuazione di pagamenti in corso di esecuzione.

2. *Eventi rischiosi*

In questa fase, i principali eventi rischiosi consistono nella mancata o insufficiente verifica dell'effettivo stato avanzamento lavori rispetto al cronoprogramma al fine di evitare l'applicazione di penali o la risoluzione del contratto o nell'abusivo ricorso alle varianti al fine di favorire l'appaltatore (ad esempio, per consentirgli di recuperare lo sconto effettuato in sede di gara o di conseguire extra guadagni o di dover partecipare ad una nuova gara). Molto

frequente è l'approvazione di modifiche sostanziali degli elementi del contratto definiti nel bando di gara o nel capitolato d'onere (con particolare riguardo alla durata, alle modifiche di prezzo, alla natura dei lavori, ai termini di pagamento, etc.), introducendo elementi che, se previsti fin dall'inizio, avrebbero consentito un confronto concorrenziale più ampio. Con riferimento al subappalto, un possibile rischio consiste nella mancata valutazione dell'impiego di manodopera o incidenza del costo della stessa ai fini della qualificazione dell'attività come subappalto per eludere le disposizioni e i limiti di legge, nonché nella mancata effettuazione delle verifiche obbligatorie sul subappaltatore.

Rileva, altresì, l'apposizione di riserve generiche a cui consegue una incontrollata lievitazione dei costi, il ricorso ai sistemi alternativi di risoluzione delle controversie per favorire l'esecutore o il mancato rispetto degli obblighi di tracciabilità dei pagamenti.

3. Anomalie significative

I segnali di allarme ai quali occorre prestare specifica attenzione in questa fase sono rappresentati, ad esempio, da una motivazione illogica o incoerente del provvedimento di adozione di una variante, con specifico riferimento al requisito dell'imprevedibilità dell'evento che la giustifica, o alla mancata acquisizione, ove le modifiche apportate lo richiedano, dei necessari pareri e autorizzazioni o ancora all'esecuzione dei lavori in variante prima dell'approvazione della relativa perizia. Parimenti, elementi da valutare con attenzione sono la concessione di proroghe dei termini di esecuzione, il mancato assolvimento degli obblighi di comunicazione all'ANAC delle varianti, la presenza di contenzioso tra stazione appaltante e appaltatore derivante dalla necessità di modifica del progetto, l'assenza del Piano di Sicurezza e coordinamento, l'ammissione di riserve oltre l'importo consentito dalla legge, l'assenza di adeguata istruttoria dei dirigenti responsabili che preceda la revisione del prezzo.

4. Indicatori

In questa fase può essere utile il calcolo di un indicatore che tenga conto, ad esempio, del numero di affidamenti con almeno una variante rispetto al numero totale degli affidamenti effettuati da una medesima amministrazione in un determinato arco temporale. Sebbene le varianti siano consentite nei casi

espressamente previsti dalla norma, la presenza di un elevato numero di contratti aggiudicati e poi modificati per effetto di varianti dovrà essere attentamente analizzata, verificando le cause che hanno dato luogo alla necessità di modificare il contratto iniziale.

Un ulteriore indicatore attiene al rapporto, relativamente ad un predeterminato arco temporale, tra il numero di affidamenti interessati da proroghe ed il numero complessivo di affidamenti. Fermo restando che le proroghe non sono consentite dalla norma, in alcuni casi le amministrazioni prorogano i contratti per brevi lassi di tempo al fine di garantire la continuità delle prestazioni in attesa di nuove aggiudicazioni o della possibilità di adesione ad accordi quadro. Alla luce dell'eccezionalità della proroga, un indicatore che evidenzia un elevato numero di contratti prorogati dovrà necessariamente condurre ad approfondite analisi sulle effettive ragioni della proroga nonché sui tempi di proroga.

5. *misure*

1. Check list relativa alla verifica dei tempi di esecuzione, da effettuarsi con cadenza prestabilita e trasmettersi al RPC e agli uffici di controllo interno al fine di attivare specifiche misure di intervento in caso di eccessivo allungamento dei tempi rispetto al cronoprogramma.
2. Controllo sull'applicazione di eventuali penali per il ritardo.
3. Fermi restando gli adempimenti formali previsti dalla normativa, previsione di una certificazione con valore interno, da inviarsi al RPC da parte del RP, che espliciti l'istruttoria interna condotta sulla legittimità della variante e sugli impatti economici e contrattuali della stessa (in particolare con riguardo alla congruità dei costi e tempi di esecuzione aggiuntivi, delle modifiche delle condizioni contrattuali, tempestività del processo di redazione ed approvazione della variante).
4. Verifica del corretto assolvimento dell'obbligo di trasmissione all'ANAC delle varianti.

5. Definizione di un adeguato flusso di comunicazioni al fine di consentire al RP ed al RPC di avere tempestiva conoscenza dell'osservanza degli adempimenti in materia di subappalto.
6. In caso di subappalto, ove si tratti di società schermate da persone giuridiche estere o fiduciarie, obbligo di effettuare adeguate verifiche per identificare il titolare effettivo dell'impresa subappaltatrice in sede di autorizzazione del subappalto.
7. Per opere di importo rilevante, pubblicazione online di rapporti periodici che sintetizzino, in modo chiaro ed intellegibile, l'andamento del contratto rispetto a tempi, costi e modalità preventivate in modo da favorire la più ampia informazione possibile.
8. Pubblicazione, contestualmente alla loro adozione e almeno per tutta la durata del contratto, dei provvedimenti di adozione delle varianti.
9. Fermo restando l'obbligo di oscurare i dati personali, relativi al segreto industriale o commerciale, pubblicazione degli accordi bonari e delle transazioni.

4. Rendicontazione del contratto:

1. Processi e procedimenti rilevanti

Nella fase di rendicontazione del contratto, momento nel quale l'amministrazione verifica la conformità o regolare esecuzione della prestazione richiesta ed effettua i pagamenti a favore dei soggetti esecutori, è importante mappare il procedimento di nomina del collaudatore (o della commissione di collaudo), il procedimento di verifica della corretta esecuzione, per il rilascio del certificato di collaudo, del certificato di verifica di conformità ovvero dell'attestato di regolare esecuzione (per gli affidamenti di servizi e forniture), nonché le attività connesse alla rendicontazione dei lavori in economia da parte del responsabile del procedimento.;

2. Possibili eventi rischiosi

In questa fase, i fenomeni corruttivi possono manifestarsi sia attraverso alterazioni o omissioni di attività di controllo, al fine di perseguire interessi privati e diversi da quelli della stazione appaltante, sia attraverso l'effettuazione di pagamenti ingiustificati o sottratti alla tracciabilità dei flussi finanziari.

Possono, ad esempio, essere considerati tra gli eventi rischiosi l'attribuzione dell'incarico di collaudo a soggetti compiacenti per ottenere il certificato di collaudo pur in assenza dei requisiti; il rilascio del certificato di regolare esecuzione in cambio di vantaggi economici o la mancata denuncia di difformità e vizi dell'opera.

3. Anomalie significative

Possono essere considerati elementi rivelatori di un'inadeguata rendicontazione l'incompletezza della documentazione inviata dal RP ai sensi dell'art. 10 co. 7, secondo periodo, decreto del Presidente della Repubblica 5 ottobre 2010, n. 207 o, viceversa, il mancato invio di informazioni al RP (verbali di visita; informazioni in merito alle cause del protrarsi dei tempi previsti per il collaudo); l'emissione di un certificato di regolare esecuzione relativo a prestazioni non effettivamente eseguite. Si ritiene indice certo di elusione degli obblighi di tracciabilità dei flussi finanziari la mancata acquisizione del CIG o dello smart CIG in relazione al lotto o all'affidamento specifico ovvero la sua mancata indicazione negli strumenti di pagamento.

4. Indicatori

In questa fase può essere estremamente utile verificare di quanto i contratti conclusi si siano discostati, in termini di costi e tempi di esecuzione, rispetto ai contratti inizialmente aggiudicati.

Un indicatore di scostamento medio dei costi può essere calcolato rapportando gli scostamenti di costo di ogni singolo contratto con il numero complessivo dei contratti conclusi. Per il calcolo dello scostamento di costo di ciascun contratto sarà necessario fare la differenza tra il valore finale dell'affidamento risultante dagli atti del collaudo ed il relativo valore iniziale e rapportarla poi al valore iniziale. Un indicatore siffatto non analizza le ragioni per le quali i contratti subiscono variazioni di costo; tuttavia una percentuale elevata di scostamenti di costo, in aumento e per un numero elevato di contratti, dovrebbe indurre ad adottare misure specifiche di controllo e monitoraggio.

Analogamente è possibile costruire un indicatore sui tempi medi di esecuzione degli affidamenti. In questo caso sarà necessario riportare gli scostamenti di tempo di ogni singolo contratto con il numero complessivo dei contratti conclusi. Per il calcolo dello scostamento di tempo di ciascun

contratto sarà necessario fare la differenza tra il tempo effettivamente impiegato per la conclusione del contratto ed il relativo tempo previsto da progetto e rapportarla al tempo di conclusione inizialmente previsto. Questo indicatore può essere sintomatico di sospensioni illegittime o di proroghe che nascondono comportamenti collusivi tra esecutore e stazione appaltante.

5. *misure:*

1. Effettuazione di un report periodico (ad esempio semestrale), da parte dell'ufficio contratti, al fine di rendicontare agli uffici di controllo interno di gestione le procedure di gara espletate, con evidenza degli elementi di maggiore rilievo (quali importo, tipologia di procedura, numero di partecipanti ammessi e esclusi, durata del procedura, ricorrenza dei medesimi aggiudicatari, etc.) in modo che sia facilmente intellegibile il tipo di procedura adottata, le commissioni di gara deliberanti, le modalità di aggiudicazione, i pagamenti effettuati e le date degli stessi, le eventuali riserve riconosciute nonché tutti gli altri parametri utili per individuare l'iter procedurale seguito.
2. Per procedure negoziate/affidamenti diretti, pubblicazione di report periodici da parte dell'Ufficio acquisti in cui, per ciascun affidamento, sono evidenziati: le ragioni che hanno determinato l'affidamento; i nominativi degli operatori economici eventualmente invitati a presentare l'offerta e i relativi criteri di individuazione; il nominativo dell'impresa affidataria e i relativi criteri di scelta; gli eventuali altri contratti stipulati con la medesima impresa e la procedura di affidamento; un prospetto riepilogativo di tutti gli eventuali contratti, stipulati con altri operatori economici, aventi ad oggetto lavori, servizi o forniture identici, analoghi o similari.
3. Pubblicazione del report periodico sulle procedure di gara espletate sul sito della stazione appaltante.
4. Predisposizione e pubblicazione di elenchi aperti di soggetti in possesso dei requisiti per la nomina dei collaudatori, da selezionare di volta in volta tramite sorteggio.
5. Pubblicazione delle modalità di scelta, dei nominativi e della qualifica professionale dei componenti delle commissioni di collaudo.
6. Predisposizione di sistemi di controlli incrociati, all'interno della stazione appaltante, sui provvedimenti di nomina dei collaudatori per verificarne le competenze e la rotazione.

QUADRO SINOTTICO DEGLI ADEMPIMENTI

<i>data</i>	<i>attività</i>	<i>soggetto competente</i>
30 marzo di ogni anno	comunicazione al Responsabile della prevenzione della corruzione e al nucleo di valutazione, della attribuzione di incarichi dirigenziali senza selezione;	Incaricato P.O. in materia delle risorse umane lett. "l" art. 7 piano di prevenzione della corruzione
in ogni momento	proposta di aggiornamento del piano e relativa proposta di mappatura rischi di corruzione, con gli indicatori di misurazione dell'efficacia e efficienza, indicando in quali procedimenti si palesano criticità; indicando le azioni correttive.	Incaricati di P.O. lett. "o" art. 7 piano di prevenzione della corruzione
ogni sei mesi	relazione sull'andamento delle misure di anticorruzione	Incaricati di P.O.
<i>in ogni momento</i>	informazione al Responsabile anticorruzione di qualsiasi anomalia riguardo attività a rischio corruzione ed azioni correttive; proposta al Responsabile della prevenzione della corruzione di adozione azioni necessarie per eliminare le anomalie;	Incaricati di P.O. lett. "d" art. 7
ove se ne ravvisi la necessità	rotazione dei dipendenti e dei Responsabili delle posizioni organizzative che svolgono le attività a rischio di corruzione;	Incaricati di P.O. lett. "j" art. 7

31 gennaio di ogni anno	presentazione al Responsabile della prevenzione della corruzione, della relazione dettagliata sulle attività poste in merito alla attuazione effettive delle regole di integrità e legalità indicate nel piano.	Incaricati di P.O. lett. "r" art. 7 piano di prevenzione della corruzione
28 febbraio di ogni anno	relazione del rendiconto di attuazione	Responsabile della prevenzione della corruzione (lett. "c" art. 6 piano di prevenzione della corruzione).
Entro ottobre 2025	Aggiornamento delle sezioni di Amministrazione trasparente rispetto ai nuovi schemi di cui alla delibera anac n. 495 del 25.09.2024	

Mappatura del rischio

<i>AREE DI RISCHIO</i>	<i>NATURA DEI RISCHI</i>	<i>LIVELLO DEI RISCHI</i>
<i>I</i> Contratti pubblici	<ol style="list-style-type: none"> 1. Inosservanza di regole procedurali a garanzia della trasparenza e imparzialità della selezione al fine di favorire soggetti particolari; 2. Motivazione generica e tautologica in ordine alla sussistenza de presupposti di legge per l'adozione di scelte discrezionali; 3. Uso distorto e manipolato della discrezionalità in materia di scelta di tipologie procedimentali al fine di condizionare o favorire determinati risultati; 	<i>MEDIO</i>

	<ol style="list-style-type: none"> 4. Negligenza od omissione nella verifica dei presupposti e requisiti per l'adozione di atti o provvedimenti; 5. Previsione di requisiti "personalizzati" allo scopo di favorire candidati o soggetti particolari; 6. Omissione dei controlli di merito o a campione; 7. Rinvio a quelli già contenuti nel testo del Piano 	
<p style="text-align: center;">2</p> <p style="text-align: center;"><i>Erogazione sovvenzioni, contributi, sussidi ed altri benefici</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Negligenza od omissione nella verifica dei presupposti e requisiti per l'adozione di atti o provvedimenti; 2. Inosservanza di regole procedurali a garanzia della trasparenza e imparzialità della selezione al fine di favorire soggetti particolari; 3. Motivazione generica e tautologica in ordine alla sussistenza dei presupposti di legge per l'adozione di scelte discrezionali; 4. Uso distorto e manipolato della discrezionalità in materia di scelta di tipologie procedimentali al fine di condizionare o favorire determinati risultati; 5. Previsione di requisiti "personalizzati" allo scopo di favorire candidati o soggetti particolari; 6. Omissione dei controlli di merito o a campione; 	<p><i>MEDIO</i></p>
<p style="text-align: center;">3</p> <p style="text-align: center;"><i>Autorizzazioni</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Negligenza od omissione nella verifica dei presupposti e requisiti per l'adozione di atti o provvedimenti; 2. Inosservanza di regole procedurali a garanzia della trasparenza ed imparzialità della selezione al fine di favorire soggetti particolari; 	

<p>Concessioni e Pagamenti</p>	<ol style="list-style-type: none"> 3. Motivazione generica e tautologica in ordine alla sussistenza dei presupposti di legge per l'adozione di scelte discrezionali; 4. Abuso di procedimenti proroga – rinnovo – revoca – variante; 5. Quantificazione dolosamente errata degli oneri economici o prestazionali a carico dei privati; 	<p>MEDIO</p>
<p>4</p> <p>Attività di controllo repressione e sanzionatoria</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Negligenza od omissione nella verifica dei presupposti e requisiti per l'adozione di atti o provvedimenti; 2. Omissione dei controlli di merito o a campione; 3. Quantificazione dolosamente errata degli oneri economici o prestazionali a carico dei privati; 4. Mancata e ingiustificata applicazione di multe o penalità; 	<p>MEDIO</p>
<p>5</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Inosservanza di regole procedurali a garanzia della trasparenza e imparzialità della selezione al fine di favorire soggetti particolari; 2. Motivazione generica e tautologica in ordine alla sussistenza dei presupposti di legge per l'adozione di scelte discrezionali; 3. Uso distorto e manipolato della discrezionalità, anche con riferimento a scelta di tipologie procedurali al fine di condizionare o favorire determinati risultati; 4. Irregolare composizione di commissione oppure nomina commissari non adeguati o compiacenti; 	

*Procedure di scelta
dei
contraenti*

5. Previsione di requisiti “personalizzati” allo scopo di favorire candidati o soggetti particolari;
6. Illegittima gestione dei dati in possesso dell’amministrazione – cessione indebita ai privati – violazione segreto d’ufficio;
7. Omissione dei controlli di merito o a campione;
8. Mancata segnalazione accordi collusivi;
9. accordi collusivi tra le imprese partecipanti a una gara volti a manipolarne gli esiti, utilizzando il meccanismo del subappalto come modalità per distribuire i vantaggi dell’accordo a tutti i partecipanti allo stesso;
10. definizione dei requisiti di accesso alla gara e, in particolare, dei requisiti tecnico-economici dei concorrenti al fine di favorire un’impresa;
11. uso distorto del criterio dell’offerta economicamente più vantaggiosa, finalizzato a favorire un’impresa;
12. utilizzo della procedura negoziata e abuso dell’affidamento diretto al di fuori dei casi previsti dalla legge al fine di favorire un’impresa;
13. ammissione di varianti in corso di esecuzione del contratto per consentire all’appaltatore di recuperare il ribasso effettuato in sede di gara o di conseguire extra guadagni;
14. adozione atti di contabilità al di fuori dei tempi e delle modalità di legge e di contratto per favorire l'appaltatore;
15. scelta, conduzione ed esito procedimenti di risoluzione delle controversie alternativi

ALTO

	alla tutela giurisdizionale per favorire appaltatore.	
6	<ol style="list-style-type: none"> 1. Omissione dei controlli di merito o a campione; 2. Abuso di procedimenti proroga – rinnovo – revoca – variante; 3. Quantificazione dolosamente errata degli oneri economici o prestazionali a carico dei privati; 4. Quantificazione dolosamente errata delle somme dovute dall'Amministrazione; 5. Mancata e ingiustificata applicazione di multe o penalità; 	MEDIO
7	<ol style="list-style-type: none"> 1. Inosservanza di regole procedurali a garanzia della trasparenza e imparzialità della selezione al fine di favorire soggetti particolari; 2. Motivazione generica e tautologica in ordine alla sussistenza dei presupposti di legge per l'adozione di scelte discrezionali; 3. Uso distorto e manipolato della discrezionalità in materia di scelta di tipologie procedurali al fine di condizionare o favorire determinati risultati; 4. Irregolare composizione di commissione - nomina commissari non adeguati o compiacenti; 5. Previsione di requisiti "personalizzati" allo scopo di favorire candidati o soggetti particolari; 6. Omissione dei controlli di merito o a campione; 	ALTO
8		

<p><i>Prestazione Servizi</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Inosservanza di regole procedurali a garanzia della trasparenza e imparzialità della selezione al fine di favorire soggetti particolari; 2. Illegittima gestione dei dati in possesso dell'amministrazione –cessione indebita ai privati – violazione segreto d'ufficio; 3. Quantificazione dolosamente errata degli oneri economici o prestazionali a carico dei privati; 	<p>MEDIO</p>
<p>9</p> <p><i>Procedure di selezione e valutazione personale</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Negligenza od omissione nella verifica dei presupposti e requisiti per l'adozione di atti o provvedimenti; 2. Inosservanza di regole procedurali a garanzia della trasparenza e imparzialità della selezione al fine di favorire soggetti particolari; 3. Irregolare o inadeguata composizione di commissioni di gara, concorso, ecc.; 4. Previsione di requisiti “personalizzati” allo scopo di favorire candidati o soggetti particolari; 5. Illegittima gestione dei dati in possesso dell'amministrazione – 6. cessione indebita ai privati 7. violazione segreto d'ufficio; 	<p>ALTO</p>
<p>10</p> <p><i>Procedure di</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Omissione dei controlli di merito o a campione; 2. Abuso di procedimenti proroga – rinnovo – revoca – variante; 3. Quantificazione dolosamente errata degli oneri economici o prestazionali a carico dei privati; 	<p>MEDIO</p>

<p><i>controllo</i></p>		
<p>11</p> <p><i>Atti autoritativi</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Negligenza od omissione nella verifica dei presupposti e requisiti per l'adozione di atti o provvedimenti; 2. Motivazione generica e tautologica in ordine alla sussistenza dei 3. presupposti di legge per l'adozione di scelte discrezionali; 4. Abuso di procedimenti proroga – rinnovo – revoca – variante; 5. Mancata e ingiustificata applicazione di multe o penalità; 	<p>MEDIO</p>
<p>12</p> <p><i>Procedure di erogazione di qualsiasi forma di incentivazione al personale interno legate ad attività svolte in orario di servizio</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Negligenza od omissione nella verifica dei presupposti e requisiti per l'adozione di atti o provvedimenti; 2. Inosservanza di regole procedurali a garanzia della trasparenza e imparzialità della selezione dei soggetti per partecipare al procedimento ; 3. Previsione di requisiti “personalizzati” allo scopo di favorire soggetti particolari che non hanno effettiva partecipazione al procedimento o che sono destinatarie di compensi in misura superiore a quanto effettivamente spettante per il grado di partecipazione; 4. Motivazione generica e tautologica in ordine alla sussistenza dei presupposti di legge per l'adozione di scelte discrezionali; 5. Uso distorto e manipolato della discrezionalità in materia di scelta di tipologie procedimentali al fine di condizionare o favorire determinati risultati; 	<p>ALTO</p>

13

Procedure di collaborazione fra settori nella trasmissione di atti e/o comunque di ogni notizia utile ai fini della corretta predisposizione dei provvedimenti amministrativi e/o ai fini della tutela degli interessi dell'Ente , ivi compresi quelli pendenti dinanzi l'Autorità Giudiziaria

1. Ritardo nella trasmissione di ogni utile notizia all'Ufficio richiedente;
2. Incompletezza dei dati da fornire o forniti all'Ufficio richiedente;
3. Uso distorto e manipolato dei dati forniti e/o descritti negli atti amministrativi da adottare o adottati dagli Organi competenti.

ALTO

Misure di prevenzione del rischio

AREE DI RISCHIO	MISURE DI PREVENZIONE E CONTRASTO CENTRALIZZATE	MISURE DI PREVENZIONE E CONTRASTO DECENTRATE
1 Contratti pubblici	<ol style="list-style-type: none">1. Introduzione di sistemi di rotazione del personale addetto2. Rendere pubblici tutti i contributi erogati con identificazione del beneficiario, nel rispetto delle regole della tutela della riservatezza;3. Controllo successivo di regolarità e monitoraggio sul rispetto dei regolamenti e procedure;4. Pubblicazione di tutte le Determinazioni Dirigenziali;	<ol style="list-style-type: none">1. Adozione misure di adeguata pubblicizzazione della possibilità di accesso alle opportunità pubbliche e dei relativi criteri di scelta;2. Predisporre atti adeguatamente motivati e di chiara, puntuale e sintetica formulazione;3. Misure di verifica del rispetto dell'obbligo di astensione in caso di conflitto di interessi;4. Predisposizione di programmi e protocolli delle attività di controllo in relazione a:<ol style="list-style-type: none">1. esecuzione contratti;2. attività soggette ad autorizzazioni

<p>2</p> <p><i>Erogazione sovvenzioni, contributi, sussidi ed altri benefici</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Introduzione di sistemi di rotazione del personale addetto 2. Rendere pubblici tutti i contributi erogati con identificazione del beneficiario, nel rispetto delle regole della tutela della riservatezza; 3. Controllo successivo di regolarità e monitoraggio sul rispetto dei regolamenti e procedure; 4. Pubblicazione di tutte le Determinazioni Dirigenziali; 	<p>e verifiche;</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. dichiarazioni e autocertificazioni; 4. in generale, tutte le attività di controllo di competenza dei diversi settori dell'Ente; <ol style="list-style-type: none"> 1. Predisposizione di linee guida operative, protocolli comportamentali e adozione di procedure standardizzate 2. Adozione misure di adeguata pubblicizzazione della possibilità di accesso alle opportunità pubbliche e dei relativi criteri di scelta; 3. Misure di verifica del rispetto dell'obbligo di astensione in caso di conflitto di interessi;
<p>3</p> <p><i>Autorizzazioni Concessioni e Pagamenti</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Adozione di attività formative per il personale con attenzione prioritaria per coloro che operano nelle aree maggiormente a rischio; 2. Attuazione Piano della Trasparenza 3. Misure di verifica del rispetto dell'obbligo di astensione in caso di conflitto di interessi; 4. Predisporre atti adeguatamente motivati e di chiara, 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Predisposizione di linee guida operative, protocolli comportamentali e adozione di procedure standardizzate; 2. Introduzione di sistemi di rotazione del personale addetto alle aree soggette a maggior rischio di

	puntuale e sintetica formulazione.	<p>corruzione;</p> <p>3. Controllo successivo di regolarità e monitoraggio sul rispetto dei regolamenti e procedure;</p> <p>4. Monitoraggio e controllo dei tempi dei procedimenti su istanza di parte e del rispetto del criterio cronologico;</p>
<p>4</p> <p><i>Attività di controllo repressione e sanzionatoria</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Introduzione di sistemi di rotazione del personale addetto alle aree soggette a maggior rischio di corruzione 2. Piano della Rotazione; 3. Adozione di misure per l'attuazione delle disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi; 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Predisposizione di linee guida operative, protocolli comportamentali e adozione di procedure standardizzate; 2. Attuazione Piano della Trasparenza; 3. Misure di verifica del rispetto dell'obbligo di astensione in caso di conflitto di interessi
<p>5</p> <p><i>Procedure di scelta dei contraenti</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Adozione di attività formative per il personale con attenzione prioritaria per coloro che operano nelle aree maggiormente a rischio; ; 2. Controllo successivo di regolarità e monitoraggio sul rispetto dei regolamenti e procedure; 3. Pubblicazione di tutte le Determinazioni Dirigenziali 4. Misure di verifica del rispetto dell'obbligo di astensione in 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dichiarazione di inesistenza cause di incompatibilità per la partecipazione a commissioni di gara per l'affidamento di lavori, forniture e servizi e a commissioni di concorso pubblico; 2. Predisposizione di linee guida operative, protocolli comportamentali

	<p>caso di conflitto di interessi;</p> <p>5. Adozione di adeguati criteri di scelta del contraente negli affidamenti di lavori, servizi, forniture, privilegiando il criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa;</p>	<p>e adozione di procedure standardizzate;</p> <p>3. Adozione di forme aggiuntive di pubblicazione delle principali informazioni in materia di appalti di lavoro, servizi e forniture;</p> <p>4. Predisporre atti adeguatamente motivati e di chiara, puntuale e sintetica formulazione;</p>
<p>6</p> <p><i>Esecuzione dei contratti</i></p>	<p>1. Misure di verifica del rispetto dell'obbligo di astensione in caso di conflitto di interessi;</p> <p>2. Adozione di attività formative per il personale con attenzione prioritaria per coloro che operano nelle aree maggiormente a rischio;</p> <p>3. Sistemi di rotazione del personale addetto alle aree soggette a maggior rischio di corruzione -</p> <p>4. Controllo di regolarità e monitoraggio sul rispetto dei regolamenti e procedure</p> <p>5. Predisposizione di programmi e protocolli delle attività di controllo in relazione a:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ esecuzione contratti; ○ attività soggette ad autorizzazioni e verifiche; ○ dichiarazioni e autocertificazioni; 	<p>1. Predisposizione di linee guida operative, protocolli comportamentali e adozione di procedure standardizzate;</p> <p>2. Predisporre atti adeguatamente motivati e di chiara, puntuale e sintetica formulazione;</p> <p>3. Rendere pubbliche le informazioni sui costi unitari di realizzazione delle opere pubbliche e/o dei servizi erogati;</p> <p>4. Ampliamento dei livelli di pubblicità e trasparenza attraverso strumenti di partecipazione preventiva;</p> <p>5. Sistemi di rotazione del personale</p>

	<ul style="list-style-type: none"> ○ in generale, tutte le attività di controllo di competenza dei diversi settori dell'Ente; 	addetto alle aree soggette a maggior rischio di corruzione -
<p>7</p> <p><i>Procedure di affidamento di incarico</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Adozione di attività formative per il personale con attenzione prioritaria per coloro che operano nelle aree maggiormente a rischio; 2. Controllo successivo di regolarità e monitoraggio sul rispetto dei regolamenti e procedure; 3. Adozione di forme aggiuntive di pubblicazione delle principali informazioni in materia di appalti di lavoro, servizi e forniture; 4. Pubblicazione di tutte le Determinazioni Dirigenziali; 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dichiarazione di inesistenza cause di incompatibilità per la partecipazione a commissioni di gara per l'affidamento di lavori, forniture e servizi e a commissioni di concorso pubblico; 2. Predisposizione di linee guida operative, protocolli comportamentali e adozione di procedure standardizzate; 3. Rendere pubblici tutti gli incarichi conferiti internamente o esternamente affidati dall'Ente; 4. Misure di verifica del rispetto dell'obbligo di astensione in caso di conflitto di interessi; 5. Predisporre atti adeguatamente motivati e di chiara, puntuale e sintetica formulazione; 6. Adozione di adeguati criteri di scelta del contraente negli affidamenti di

		<p>lavori, servizi, forniture, privilegiando il criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa;</p>
<p>8</p> <p><i>Prestazione Servizi</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sviluppare un sistema informatico che non consenta modifiche non giustificate in materia di procedimenti e provvedimenti dirigenziali; 2. Pubblicazione di tutte le Determinazioni Dirigenziali; 	<p>1. Predisposizione di linee guida operative, protocolli comportamentali e adozione di procedure standardizzate;</p> <p>2. Adozione misure di adeguata pubblicizzazione della possibilità di accesso alle opportunità pubbliche e dei relativi criteri di scelta;</p> <p>3. Misure di verifica del rispetto dell'obbligo di astensione in caso di conflitto di interessi;</p> <p>4. Misure di verifica degli oneri economici o prestazionali posti a carico dei privati;</p>
<p>9</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Adozione di misure per l'attuazione delle disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi; 2. Controllo di regolarità e monitoraggio sul rispetto dei regolamenti e procedure 3. Rendere pubblici tutti gli incarichi conferiti internamente o 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dichiarazione di inesistenza cause di incompatibilità per la partecipazione a commissioni di gara per l'affidamento di lavori, forniture e servizi e a commissioni di concorso pubblico;

<p><i>Procedure di selezione e valutazione del personale</i></p>	<p>esternamente affidati dall'Ente.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 2. Predisposizione di linee guida operative, protocolli comportamentali e adozione di procedure standardizzate; 3. Misure di verifica del rispetto dell'obbligo di astensione in caso di conflitto di interessi; 4. Predisporre atti adeguatamente motivati e di chiara, puntuale e sintetica formulazione;
<p>10</p> <p><i>Procedure di controllo</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sistemi di rotazione del personale addetto alle aree soggette a maggior rischio di corruzione 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Predisposizione di linee guida operative, protocolli comportamentali e adozione di procedure standardizzate 2. Misure di verifica del rispetto dell'obbligo di astensione in caso di conflitto di interessi
<p>11</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Adozione di attività formative per il personale con attenzione prioritaria per coloro che operano nelle aree maggiormente a rischio; 2. Conversione del Codice Etico in Codice di Comportamento 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Predisposizione di linee guida operative, protocolli comportamentali e adozione di procedure standardizzate;

<p><i>Atti autoritativi</i></p>	<p>di Ente ;</p> <p>3. Controllo di regolarità e monitoraggio sul rispetto dei regolamenti e procedure</p>	<p>2. Misure di verifica del rispetto dell'obbligo di astensione in caso di conflitto di interessi;</p> <p>3. Predisporre atti adeguatamente motivati e di chiara, puntuale e sintetica formulazione</p>
<p>12</p> <p><i>Procedure di erogazione di qualsiasi forma di incentivazione al personale interno legate ad attività svolte in orario di servizio</i></p>	<p>1. Controllo di regolarità e monitoraggio sul rispetto dei regolamenti e procedure;</p> <p>2. Pubblicazione di tutte le Determinazioni Dirigenziali;</p>	<p>1. Predisposizione di linee guida operative ed adozione di procedure standardizzate;</p> <p>2. Misure di verifica della partecipazione ai procedimenti;</p> <p>3. Predisporre atti adeguatamente motivati e di chiara, puntuale e sintetica formulazione</p>
<p>13</p> <p><i>Procedure di collaborazione fra settori nella trasmissione di atti e/o comunque di ogni notizia utile ai fini della corretta predisposizione dei provvedimenti amministrativi e/o ai fini della tutela degli interessi dell'Ente, ivi compresi quelli pendenti dinanzi l'Autorità Giudiziaria .</i></p>	<p>1. Controllo di regolarità e monitoraggio sul rispetto dei regolamenti e procedure;</p> <p>2. Pubblicazione di tutte le Determinazioni Dirigenziali;</p>	<p>1. Predisposizione di linee guida operative, protocolli comportamentali e adozione di procedure standardizzate;</p> <p>2. Misure di verifica ad incrocio con dati in possesso di altri soggetti.</p>

SEZIONE 3 – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

La programmazione delle risorse umane deve essere interpretata come lo strumento che, attraverso un'analisi quantitativa e qualitativa delle proprie esigenze di personale, definisce le tipologie di professioni e le competenze necessarie in correlazione ai risultati da raggiungere, in termini di prodotti e servizi in un'ottica di miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese. Alla luce del quadro normativo vigente e tenuto conto dei vincoli finanziari, l'Amministrazione deve impostare una riflessione sulle modalità di erogazione dei servizi ai cittadini e sulle modalità di attuazione dei vari interventi di competenza sul territorio comunale. E' necessario pensare ad un superamento di diverse posizioni di lavoro, per individuare alcuni nuovi profili con competenze di coordinamento e controllo, nonché nella diversificazioni di diversi posti a seguito di diversa gestione di alcuni servizi, accompagnata anche da una analisi degli effetti in termini di risorse umane legati alla digitalizzazione dei processi, sia in termini di razionalizzazione delle stesse che di modifica e individuazione di nuove competenze.

3.1 Modello Organizzativo

Il Comune di Comiso è strutturato in 7 Aree, cui si aggiungono l'Avvocatura comunale, lo Staff del Sindaco, lo Staff di Segreteria Generale ed il Corpo di Polizia Locale. A capo di ogni Area è presente Responsabile a cui sono conferite le funzioni di cui all'art. 107 del TUEL.

Il Comune di Comiso è ente privo di dirigenza e la dotazione organica prevede, quali figure apicali, posti ascritti all'Area dei Funzionari e della elevata Qualificazione. La definizione della macrostruttura compete alla Giunta Comunale. Spetta inoltre alla Giunta Comunale l'istituzione delle Posizioni di Elevata Qualificazione, nonché la definizione delle funzioni da attribuire a queste.

Area	Incaricato di Funzioni E.Q.
Area 1 – Affari Generali	Geom. Salvatore Fiorentino
Area 2 – Pubblica Istruzione	Dott. Fabio Melilli
Area 3 – Infrastrutture, manutenzioni	Ing. Giuseppe Saddemi
Area 4 – Lavori Pubblici, Ambiente	Ing. Nunzio Micieli
Area 5 – Servizi Finanziari, Entrate Comunali e Affari Legali	Dott.ssa Giovanna Iacono

Area 6 – Attività Produttive, Sport, Turismo	Dott.ssa Maria Luciana Occhipinti
Area 7 – Politiche Sociali, Politiche Comunitarie e Sportello Europa	Dott.ssa Nunziata Guastella
Staff del Sindaco	Dott. Fabio Melilli (<i>ad interim</i>)
Staff dei Segreteria Generale	Segretario Generale (Dott.ssa Antonina Margiotta) / Vice Segretario Generale (Dott. Fabio Melilli)
Corpo di Polizia Locale	Dott.ssa Turtula Nunziata
Avvocatura comunale	Avv. Serena Meli

3.2 Piano Triennale del fabbisogno del personale

Premessa

L'art. 6 del D. Lgs. 165/2001 statuisce che 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 dal Dipartimento della Funzione Pubblica.

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. 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.

VISTO l'art. 39, comma 1, della Legge 27 dicembre 1997, n° 449, che pone l'obbligo, per le amministrazioni pubbliche, di programmare il fabbisogno di personale con cadenza annuale e di volta in volta per il triennio successivo;

CONSIDERATO che la programmazione in tal senso consiste nella definizione delle modalità secondo le quali l'amministrazione intende provvedere, nell'arco del triennio considerato, alla copertura dei posti d'organico al momento vacanti e, tuttavia, non senza tener conto dei limiti posti dalle disposizioni di legge in materia di spesa pubblica;

TENUTO presente, pertanto, che la disponibilità non è l'unico presupposto per la programmazione del fabbisogno di persone né, la stessa, abilita a programmare la copertura di tutti i posti d'organico vacanti solo perché tali. L'autonomia della quale è dotato l'ente locale, in altre parole, non è tale da sottrarre l'ente medesimo alla disposizione di legge che il legislatore ha emanato con l'obiettivo di ridurre drasticamente la spesa pubblica. E' infatti, se da un lato l'art. 89 comma 5 del D. Lgs. 18 agosto 2000 n° 267, pone la capacità di spesa quale unico limite alla definizione delle dotazioni organiche e, dall'altro, l'art. 6 comma 4 del D. Lgs. 30 marzo 2001 n° 165, collega la definizione delle dotazioni organiche alla predetta programmazione triennale, gli enti locali non sono, tuttavia, esenti dall'obbligo di legge di contribuire alla progressiva riduzione della spesa pubblica rinunciando, nella buona sostanza, a coprire i posti d'organico vacanti;

CONSIDERATO che ai fini del predetto contenimento il legislatore è intervenuto statuendo, innanzitutto, l'eliminazione del presupposto fondamentale per l'effettuazione di nuove assunzioni, ossia imponendo, con l'art. 2 del D.P.C.M. Del 15 febbraio 2006, l'eliminazione di parte dei posti vacanti, e poi col decreto legge 25 luglio 2008 n° 76, convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2008 n° 133, recante tassative limitazioni alle assunzioni di personale;

VISTO che per quanto attiene i limiti in materia di nuove assunzioni, l'art. 3 comma 1 del D:L: 90/2014, convertito nella L. 114/2014 ad oggetto **“Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari”** prevede che: *“Le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie e gli enti pubblici non economici ivi compresi quelli di cui all'art. 70, comma 4 del D. Lgs: 30 marzo 2001 n° 165 e successive modificazioni, possono procedere per l'anno 2014, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 20% di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura del 40% per l'anno 2015, del 60% per l'anno 2016, dell'80% per l'anno 2017, del 100% a decorrere dall'anno 2018”*;

TENUTO presente inoltre l'art. 1 comma 424 della Legge 23,12,2014 n° 190 ag oggetto: **“Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge di stabilità 2015)”** che testualmente recita: *“Le regioni e gli enti locali, per gli anni 2015 e 2016, destinano le risorse per le assunzioni a tempo indeterminato, nelle percentuali stabilite dalla normativa vigente, all'immissione nei ruoli dei vincitori di concorso pubblico collocati nelle proprie graduatorie vigenti o approvate alla data di entrata in vigore della presente legge e alla ricollocazione nei propri ruoli delle unità soprannumerarie destinatarie dei processi di mobilità: esclusivamente per le finalità di ricollocazione del personale in mobilità le regioni e gli enti locali destinano altresì, la restante percentuale della spesa relativa al personale di ruolo cessato negli anni 2014 e 2015, salva la completa ricollocazione del personale soprannumerario. Fermi restando i vincoli del patto di stabilità interno e la sostenibilità finanziaria e di bilancio dell'ente, le spese per il personale ricollocato secondo il presente comma non si calcolano, al fine del rispetto del tetto di spesa di cui al comma 557 dell'art. 1 della legge 27 dicembre 2006 n° 296. Il numero delle unità del personale ricollocato o ricollocabile è comunicato al Ministero per gli Affari Regionali e le Autonomie, al Ministero per la*

Semplificazione e la Pubblica Amministrazione e al Ministero dell'Economia e delle Finanze nell'ambito delle procedure di cui all'accordo previsto dall'art. 1 comma 91, della legge 7 aprile 2014 n° 56. Le assunzioni effettuate in violazione del presente comma sono nulle”;

Dato atto che:

1. Il Ministero della Semplificazione e per la Pubblica Amministrazione ha emanato le linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale di cui all'art. 6-ter del D.Lgs. 165/2001 e che, pertanto, occorre adeguare gli strumenti di programmazione delle risorse umane ai nuovi indirizzi legislativi, finalizzati al superamento della dotazione organica quale strumento statico di organizzazione;
2. il nuovo piano triennale dei fabbisogni di personale viene redatto sulla scorta delle indicazioni contenute nelle “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”, anche se, per esplicita previsione, le citate Linee Guida non hanno un carattere vincolante per le amministrazioni locali e regionali ma definiscono una metodologia operativa di orientamento che le amministrazioni adotteranno, in sede applicativa, al contesto ordinamentale delineato dalla disciplina di settore e precisamente gli enti territoriali opereranno nell'ambito dell'autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica;

Il Piano Triennale del fabbisogno del personale del Comune di Comiso 2025/2027

Dato atto anche che il piano del fabbisogno è vincolato al rispetto dei seguenti vincoli:

LIMITE SPESA DEL PERSONALE - la spesa deve essere contenuta entro il valore medio del triennio 2011/2013. Spesa al lordo degli oneri riflessi ed Irap, con esclusione degli oneri per rinnovi contrattuali.

Visto, anche, l'art. 33 del D.L. n° 34/2019 (cosiddetto decreto crescita), convertito con modificazioni dalla Legge 28 Giugno 2019, n° 58, il quale è intervenuto sulla normativa in materia di capacità assunzionali dei Comuni e delle Regioni, ridefinendo nuovi e diversi limiti; in particolare la norma ha previsto che con decreto ministeriale successivo siano definiti i valori percentuali (valore soglia) differenziali per

fascia demografica, che determineranno le soglie di rispetto entro le quali i comuni potranno procedere ad effettuare le assunzioni che ritengono necessarie;

Visto il Decreto del Ministero della Pubblica Amministrazione del 17/03/2020 pubblicato in G.U. n° 108 del 27/04/2020 che stabilisce le misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni;

DATO ATTO che il quadro dei cessati nell'Ente, per il triennio di riferimento, è il seguente:

CESSATI

Unità del personale cessato + unità di personale che cesserà dal servizio

Anno 2024	n° 8	Cat. D n° 1- Cat. B n° 7
Anno 2025	n° 9	Cat. D n° 1 -Cat. C n° 3 – Cat. B n° 3 Cat. A n° 2
Anno 2026	n° 11	Cat. A n° 1- Cat. B n° 6 – Cat. C n° 3 Cat. D n° 1
Anno 2027	n°14	Cat. A n° 2 – Cat. B n° 5 Cat. C n° 5 – Cat. D n° 2

DATO ATTO che l'Ente ha rispettato ogni condizione propedeutica al reclutamento di personale e, precisamente, per la parte qui di interesse:

che, ai sensi dell'art. 1, comma 762, della legge 28 dicembre 2015, n° 208, ha rispettato il vincolo del del pareggio di bilancio nell'anno precedente, trasmettendo con modalità telematiche alla Ragioneria Generale dello Stato l'attestazione del rispetto di detto vincolo ex leggi n. 232/2016, giusta attestazione del competente settore III, Servizi finanziari e contabile;

che, in conformità alle indicazioni fornite dalle sezioni di controllo della Corte dei Conti per il patto di stabilità dalle quali non vi è motivo di scostarsi e che si ritiene trovino applicazione anche ai vincoli del rispetto del pareggio di bilancio, il Comune è in grado di attestare che, allo stato delle informazioni in suo possesso, il vincolo del pareggio di bilancio sarà rispettato anche nel corso dell'anno, come descritto nell'apposita sezione del presente documento;

che, in quanto Ente assoggettato al patto di stabilità, la spesa del personale è stata, nell'ultimo anno, inferiore a quella media del triennio 2011/2013 (art. 1, comma 557 e ss. Della Legge n° 296/2006) come attestato nei documenti di programmazione e rendicontazione economico – finanziaria approvati dall'Ente e dato atto nell'apposita sezione del presente documento.

CHE l'obbligo di provvedere alla rideterminazione della propria dotazione organica almeno una volta nell'ultimo triennio ex art. 6, comma 6, del D. Lgs. N° 165/2001, deve ritenersi superato alla luce delle modifiche introdotte dalla c.d. “Riforma Madia del pubblico impiego” (decreti 75 e 76 del 2017). L'art.4 dello schema di decreto, oltre a modificare sostanzialmente l'art. 6 del D. Lgs. 165/2001, introduce l'art. 6-bis sostituendo al sistema delle dotazioni organiche quello del piano triennale dei fabbisogni da predisporre ad opera dei singoli enti sulla base delle linee di indirizzo fissate con decreti del Ministero per la semplificazione e la PA di concerto con il Ministero dell'Economia e Finanze, nonché d'intesa con la Conferenza Unificata per quanto riguarda gli Enti Locali, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica. Una volta definita l'organizzazione degli uffici, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni del personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo sopra citate. Tale piano deve essere accompagnato dall'indicazione delle risorse finanziarie destinate alla sua attuazione, nei limiti della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente. La “vecchia” dotazione organica è pertanto sostituita dal personale in servizio al netto dei dipendenti che cessano dal servizio ai quali vanno aggiunti i contenuti del patto assunzionale.

DATO ATTO che il programma viene redatto allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e di perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs n. 165/2001, nel testo vigente a seguito delle modifiche apportate dal D. Lgs. n. 75/2017;

Preso atto che la spesa del personale di ruolo al 31/12/2024 è pari ad €. 8.290.007,02

Dato atto che la spesa del personale, ad avvenuta approvazione del suddetto provvedimento, per l'anno 2025 a seguito dell'avvenuta approvazione del C.C.N.L 2019/2021 sottoscritto in data 16/11/2022 e del previsto aumento per il rinnovo del C.C.N.L 2022/2024, ammonta complessivamente ad €. 8.623.849,25 - per l'anno 2026 di €. 8.623.758,72 e per l'anno 2027 di €. 8.513.758,72 prevista negli appositi stanziamenti del redigendo bilancio pluriennale 2025/2027;

Considerato, quindi, per nell'anno 2024 l'Ente ha rispettato il vincolo della riduzione della spesa per il personale rispetto alla spesa media del triennio 2011/2013 e che tale rispetto è previsto anche per il 2025 e per gli anni successivi;

Verificato:

Che non risultano eccedenze di personale nelle varie aree, come risulta dalle dichiarazioni rese da ogni Responsabile di aree ed acquisite al protocollo generale dell'Ente;

Che è stato adottato il Piano triennale delle azioni positive 2024/2026 in tema di pari opportunità ai sensi dell'art. 48 del D.lgs 198/2006;

Che nell'anno 2024 è stato rispettato l'equilibrio di bilancio in base alla disciplina prevista dal D.Lgs 118/2011 e ss.mm.ii;

L'andamento della spesa del personale, come sopra già detto, è in linea con quanto previsto dall'art. 1, comma 557 della legge n° 296/2006, assicurandone il contenimento rispetto alla media del triennio 2011/2013;

Che si è in regola con gli obblighi di gestione e certificazione telematica dei crediti attraverso l'attivazione della relativa piattaforma informatica (art. 9 del D.l. 185/2008);

PRECISATO: che la programmazione triennale del fabbisogno del personale potrà essere modificata in qualunque momento, qualora dovessero verificarsi nuove o diverse esigenze tali da determinare mutamenti nel triennio di riferimento, sia in termini di esigenze assunzionali che in riferimento al rispetto dei limiti di legge, nonché ad eventuali intervenute modifiche normative o a disponibilità di risorse;

che l'Amministrazione Comunale propone il programma triennale del fabbisogno di personale per gli anni 2025 – 2027, in coerenza con le necessità organizzative dell'Ente.

ATTESA la indifferibile necessità di acquisire nel prossimo triennio nuove risorse a fronte anche di preventivate cessazioni per collocamento a riposo e che, conseguentemente, occorre riformulare un programma triennale del fabbisogno del personale sulla scorta dell'esito del monitoraggio dei fabbisogni effettuato presso tutte le Aree;

ATTESO che il programma triennale del fabbisogno di personale non comporta impegno diretto di spesa avendo natura e contenuto esclusivamente programmatorio, viene ribadito che la spesa è prevista negli appositi stanziamenti del fabbisogno pluriennale 2025 – 2027;

EVIDENZIATO, in punto di competenza, che i Decreti Legislativi 30/03/2001 n. 165, “norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche” e 18/08/2000, n. 267 recante il “Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali”, prevedono, in materia di organizzazione degli Enti Locali, un'attribuzione specifica di competenza in capo alla Giunta Municipale in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche e che detta competenza deve essere confermata anche successivamente all'introduzione dei nuovi principi sulla contabilità armonizzata. Come puntualmente rilevato dalla magistratura contabile, la programmazione è adottata con atto dell'organo esecutivo previo parere dell'Organo di revisione, atto che deve confluire nel Documento unico di programmazione che precede il bilancio di previsione;

RICHIAMATE altresì le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Pubbliche Amministrazioni emanate dal Ministero per la semplificazione e la Pubblica Amministrazione, pubblicate nella G.I./S.G. n. 173 del 27/07/2018;

Considerato che si rende necessario ed opportuno potenziare l'Area Tecnica;

Tenuto presente che l'Ente risulta essere un Comune “virtuoso” ai sensi del D.L.34/2019 in quanto il rapporto tra la spesa del personale e la media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti approvati è pari al 24,13% (Allegato A) come da tabella sottostante e che pertanto si prevedono delle assunzioni e delle progressioni verticali in deroga; (Allegato B) il cui costo complessivo risulta già previsto nella spesa del personale di cui al bilancio di previsione 2025/2027 approvato dal C.C. nella seduta del 01/05/2025 con deliberazione di C.C. n° 29;

DATO ATTO che sarà acquisito il parere del Collegio dei Revisori;

Di riservarsi la possibilità, nel rispetto dei limiti normativi, di modificare ed integrare in qualsiasi momento la programmazione triennale del fabbisogno di personale, approvata con il presente atto, in presenza di sopravvenute disposizioni di legge e/o regolamentari e qualora dovessero verificarsi nuove e diverse esigenze tali da determinare mutamenti rispetto al triennio di riferimento, sia in termine di esigenze assunzionali nonché con l'incremento delle possibilità di spesa con le quote delle economie originate dalle cessazioni di personale;

Di dare atto che il programma triennale del fabbisogno di personale non comporta impegno diretto di spesa avendo natura e contenuto esclusivamente programmatico;

Di dare atto, infine, che la presente programmazione è in coerenza al D.U.P. 2025/2027.

ALLEGATO (A)

**AREA 5
SERVIZI FINANZIARI – ENTRATE**

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALI (ART. 33, COMMA 4, D.L. 34/2019)

INDIVIUDAZIONE DEI VALORI SOGLIA –ART. 4, COMMA 1 E ART. 6

POPOLAZIONE	30.000		
FASCIA F			
VALORE SOGLIA PIU' BASSO	27%		
VALORE SOGLIA PIU' ALTO	31%		
Fascia	Popolazione	Tabella1 (Valore soglia più basso)	Tabella 3 (Valore soglia più alto)
A	0- 999	29,50%	33,50%
B	1000-1999	28,60%	32,60%
C	2000-2999	27,60%	31,60%

D	3000-4999	27,20%	31,20%
E	5000-9999	26,90%	30,90%
F	10000-59999	27,00%	31,00%
G	60000-249999	27,60%	31,60%
H	250000-14999999	28,80%	32,80%
I	1500000	25,30%	29,30%

CALCOLO RAPPORTO SPESA DI PERSONALE SU ENTRATE CORRENTI

SPESA DEL PERSONALE ULTIMO RENDICONTO APPROVATO (IMPEGNI)_		-	€. 7.802.318,46
ENTRATE CORRENTI RENDICONTO ANNO 2021 (ACCERTAMENTI)	€. 34.813.256,34		
ENTRATE CORRENTI RENDICONTO ANNO 2022(ACCERTAMEN	€. 44.535.877,73		

TI)			
ENTRATE CORRENTI RENDICONTO ANNO 2023 (ACCERTAMENTI)	€. 44.962.593,57		
MEDIA ENTRATE CORRENTI		€. 41.437.242,5	
FCDE PREVISIONE 2023		-€. 9.105.497,41	€. 32.331.745,09
RAPPORTO SPESA DEL PERSONALE/ENTR ATE CORRENTI			24,13%

ALLEGATO B

ANNO 2025

ASSUNZIONI

AREE EX CAT. GIURIDICHE	PROFILO PROFESSIONALE	TIPOLOGIA SELEZIONE/ RECLUTAMENTO	NUMERO UNITA'	TEMPO INDETERMINATO DECORRENZA
<ul style="list-style-type: none">• Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex. Cat. D)	“Ingegnere” ex. Cat. D	CONCORSO PUBBLICO PER TITOLI ED ESAMI – MOBILITA' E/O UTILIZZO GRADUATORI E ALTRI ENTI	N° 1 unità full Time 36 ore	Dal 01/12/2025

PROGRESSIONI TRA AREE

<ul style="list-style-type: none">• N° 1 Progressione verticale dall'Area degli Istruttori all'Area dei Funzionari per il profilo professionale di "Istruttore Direttivo Contabile ex. Cat. D;
<ul style="list-style-type: none">• N° 2 Progressioni Verticali dall'Area degli istruttori all'Area dei Funzionari per il profilo professionale di Istruttore Direttivo di Vigilanza ex. Cat. D;
<ul style="list-style-type: none">• N° 6 Progressioni Verticali dall'Area degli Istruttori all'Area dei Funzionari per il profilo professionale di istruttore Direttivo Amministrativo ex. Cat. D;
<ul style="list-style-type: none">• N° 1 Progressione Verticale dall'Area degli Istruttori all'Area dei Funzionari per il profilo professionale di Istruttore Direttivo tecnico ex. Cat. D
<ul style="list-style-type: none">• N° 7 Progressioni Verticali dall'Area degli Operatori esperti all'Area degli Istruttori per il profilo professionale di "istruttore Amministrativo" ex. Cat. C;
<ul style="list-style-type: none">• N° 1 Progressioni Verticali dall'Area degli Operatori esperti all'Area degli istruttori per il profilo professionale di "Istruttore Tecnico" ex. Cat. C;

ANNO 2026

Compatibilmente con le risorse finanziarie disponibili l'Amministrazione intende avviare un percorso di potenziamento dei servizi mediante una graduale integrazione oraria strutturale al personale part-time;

CATEGORIA GIURIDICA	PROFILO PROFESSIONALE	TIPOLOGIA SELEZIONE/RECLU TAMENTO	NUMERO UNITA'	TEMPO INDETERMINATO DECORRENZA

ANNO 2027

Compatibilmente con le risorse finanziarie disponibili l'Amministrazione intende avviare un percorso di potenziamento dei servizi mediante una graduale integrazione oraria strutturale al personale part-time;

CATEGORIA GIURIDICA	PROFILO PROFESSIONALE	TIPOLOGIA SELEZIONE/RECLU TAMENTO	NUMERO UNITA'	TEMPO INDETERMINATO DECORRENZA

Così come riportato nell'Avviso Pubblico di Chiarimenti del Ministero dell'Istruzione prot. N.° 0005518 del 31.01.2022, in relazione agli avvisi pubblici prot. n. 48038, n. 48040, n. 48047 e n. 48048 del 2 dicembre 2021 e alla circolare del Ministero dell'economia e delle finanze n. 4 del 18 gennaio 2022, recante "Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) – articolo 1, comma 1, del decreto-legge n. 80 del 2021 – Indicazioni attuative". Al riguardo, a seguito di ulteriore approfondimento e chiarimento con il Ministero dell'economia e delle finanze e a parziale integrazione dell'avviso di chiarimenti prot. n. 4422 del 26 gennaio 2022, si dovrà procedere per quanto possibile, alla previsione nei quadri economici dei progetti finanziati del contributo nella percentuale massima ammissibile sul valore del progetto e il corrispondente limite massimale per la fascia finanziaria di progetto di riferimento prevista dalla Circolare MEF n. 4 del 18 gennaio 2022, per reclutamento di personale ai sensi dell'art. 1, comma 1, DL n. 80/2021 per le voci di costo del quadro economico di progetto, di cui all'articolo 7 di tutti i citati avvisi pubblici relativi all'edilizia scolastica a valere sulle risorse del PNRR.

Il reclutamento di personale con specifico riferimento al PNRR, è effettuato in deroga ai limiti di spesa di cui all'articolo 9, comma 28, del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito con modificazioni dalla legge 30 luglio 2010, n. 122 ed a quelli relativi alla dotazione organica delle Amministrazioni interessate.

I contratti di lavoro a tempo determinato e i contratti di collaborazione eventualmente attivati possono essere stipulati per un periodo complessivo non superiore a trentasei mesi, sono eventualmente prorogabili nei limiti della durata di attuazione dei progetti di competenza delle singole Amministrazioni e comunque non oltre il 31 dicembre 2026.

Nel caso di ricorso ad esperti esterni dovrà, comunque, essere effettuata la previa verifica dell'impossibilità oggettiva di utilizzare le risorse umane disponibili al suo interno e seguire le ulteriori prescrizioni previste dall'art. 7 comma 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. Il Responsabile Unico del Procedimento, di concerto con l'Incaricato di P.O. dell'Area cui afferisce il progetto oggetto di finanziamento e l'Incaricato di P.O. dell'Area delle risorse umane, provvederà sulla base delle risorse disponibili, al reclutamento di personale munito di Laurea magistrale in ingegneria o Architettura con il quale sottoscrivere contratti di lavoro part time a tempo determinato.

L'Amministrazione ha dato avvio ad una politica di gestione del personale che contempera la necessità di potenziamento dei servizi e il contenimento della spesa.

Di seguito l'andamento analitico del rapporto tra spesa del personale e spesa corrente.

Spesa per il personale complessiva	8.290.007,02	8.623.849,25	8.623.758,72	8.513.758,72
Spesa corrente	45.915.621,84	37.877.338,72	33.266.996,86	34.634.847,36

Programmazione e fabbisogno di personale

Programmazione personale

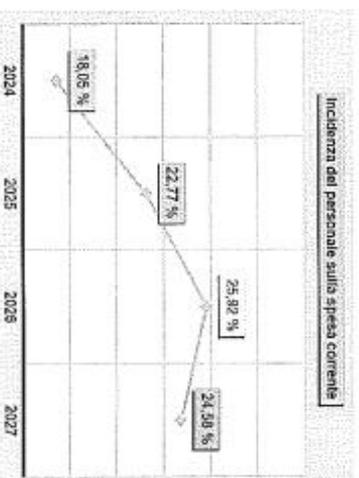
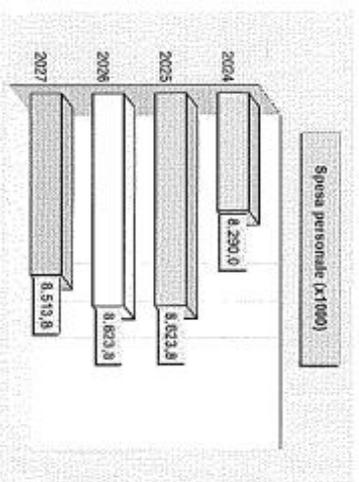
Il legislatore, con norme generali o con interventi annuali ha introdotto in momenti diversi taluni vincoli che vanno a delimitare la possibilità di manovra nella pianificazione della dotazione di risorse umane. Per quanto riguarda il numero di dipendenti, ad esempio, gli organi di vertice della P.A. sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, compreso quello delle categorie protette, mentre gli enti soggetti ai vincoli della finanza pubblica devono invece ridurre l'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al totale delle spese correnti. Si tratta di prescrizioni poste dal legislatore per assicurare le esigenze di funzionalità e ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità di bilancio. Nell'anno 2025 sono previsti n. 9 cassazioni le cui economie di spesa verranno utilizzate per assunzioni.

L'attuale normativa in materia di facoltà di assunzioni di personale nei Comuni prevede, per le nuove assunzioni a tempo indeterminato, il rispetto della sostenibilità della spesa nell'ambito dei "valori soglia" definiti in relazione alla fascia demografica dell'Ente (decreto legge 34/2019-DM 17/03/2020).

Con riferimento al DM 17/03/2020, per il Comune di Carpi, appartenente alla fascia demografica F - Comuni da 10.000 a 59.999 abitanti, il "valore soglia" espresso come rapporto tra la spesa complessiva del personale e le entrate correnti è pari al 27%.

Con riferimento all'ultimo rendiconto approvato (2023) ed applicando le specificazioni di consiglio indicate nella circolare ministeriale relativa al D.M. 17/03/2020 (PARAGRAFO 1.2) il valore soglia calcolato risulta pari al 24,13%.

Pertanto alla luce dei dati sopra riportati, è intenzione dell'Amministrazione comunale procedere a nuove assunzioni.



Forza lavoro e spesa per il personale

	2024	2025	2026	2027
Forza lavoro				
Personale previsto (in pianta organica o dotazione organica)	249	249	249	249
Dipendenti in servizio: di ruolo	208	198	187	187
non di ruolo	0	0	0	0
Totale	208	198	187	187

Spesa per il personale

SOTTOSEZIONE 3.2. ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

1. CONTESTO NORMATIVO

1.1 RIFERIMENTO NORMATIVI

Il quadro normativo di riferimento è disciplinato dalla legge 22 maggio 2017, n. 81 recante “Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l’articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato” e dal Contratto Nazionale di Lavoro Funzioni Locali del 16.11.2022 – Titolo VI “Lavoro a Distanza” Capo I “Lavoro Agile” agli artt. 63-67.

1.2 ART. 4 COMMA 1 LETTERA B) DEL DM 30/06/2022

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE: in questa sottosezione sono indicati, in coerenza con la definizione degli istituti del lavoro agile stabiliti dalla Contrattazione collettiva nazionale, la strategia e gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto, adottati dall’amministrazione.

A tale fine, ciascun Piano deve prevedere:

- 1) che lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non pregiudichi in alcun modo o riduca la **fruizione dei servizi** a favore degli utenti;
- 2) la garanzia di un’adeguata **rotazione del personale** che può prestare lavoro in modalità agile, assicurando la prevalenza, per ciascun lavoratore, dell’esecuzione della prestazione lavorativa in presenza;
- 3) l’adozione di ogni adempimento al fine di dotare l’amministrazione di una piattaforma digitale o di un cloud o, comunque, di strumenti tecnologici idonei a garantire la più assoluta **riservatezza dei dati e delle informazioni** che vengono trattate dal lavoratore nello svolgimento della prestazione in modalità agile;
- 4) l’adozione di un **piano di smaltimento del lavoro arretrato**, ove presente;
- 5) l’adozione di ogni adempimento al fine di fornire al personale dipendente eventuali **apparati digitali e tecnologici** adeguati alla prestazione di lavoro richiesta, qualora ne fosse sprovvisto.

1.3 SCHEMA TIPO ALLEGATO AL DM 30/06/2022

In questa sottosezione sono indicati, nonché in coerenza con i contratti, la strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto (es. lavoro agile e telelavoro). In particolare, la sezione deve contenere:

- le condizionalità e i fattori abilitanti (misure organizzative, piattaforme tecnologiche, competenze professionali);
- gli obiettivi all'interno dell'amministrazione, con specifico riferimento ai sistemi di misurazione della performance;
- i contributi al miglioramento delle performance, in termini di efficienza e di efficacia (es. qualità percepita del lavoro agile; riduzione delle assenze, customer/user satisfaction per servizi campione).

2. CONTESTO CONCETTUALE

Ai fini del presente Piano, per "**LAVORO AGILE**" deve intendersi quella particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato caratterizzata dall'assenza di rigidi vincoli di orari o di spazi, articolata nel suo svolgimento per fasi, cicli o obiettivi, disciplinata da uno specifico accordo tra il dipendente ed il datore di lavoro pubblico, al fine di aiutare il lavoratore nel conciliare i tempi di vita e lavoro e nel contempo favorire la crescita della sua produttività. A tal fine tale modalità di lavoro può essere prestata in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno, senza individuazione di una postazione fissa, nel rispetto però dei vincoli della durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, stabiliti per legge o per contrattazione collettiva. Tutto quanto specificato postula che si potrà lavorare da qualsiasi luogo, non si è obbligati a timbrare un cartellino, non si fanno pause in orari predefiniti. In tale ottica il dipendente e il Responsabile definiscono, in modo flessibile, le modalità di espletamento del lavoro agile ritenuto più consono al raggiungimento degli obiettivi e dei risultati che comunque devono essere perseguiti.

Il Lavoro Agile inoltre differisce dalla modalità del "**TELELAVORO**" rimanendo quest'ultimo un mero spostamento, in tutto o in parte, della sede di lavoro all'abitazione del dipendente, rimanendo quest'ultimo vincolato a lavorare ad una postazione fissa e con gli stessi limiti di orario che avrebbe in sede; il carico di lavoro, gli oneri e i tempi della prestazione lavorativa rimangono equivalenti a quelli dei lavoratori svolgenti l'attività in presenza.

3. CONDIZIONALITA' E FATTORI ABILITANTI

3.1 MISURE ORGANIZZATIVE 3.1.1 condizioni minime abilitanti

1. I dipendenti comunali potranno svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile qualora ricorrano le seguenti condizioni minime:

- a) sia possibile svolgere da remoto almeno parte dell'attività cui sia assegnato il lavoratore, senza la necessità di presenza fisica nella sede di lavoro;
- b) sia possibile utilizzare strumentazioni tecnologiche idonee allo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro, dotate dei requisiti necessari a garantire l'assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni trattati;
- c) vi sia la necessità per l'Amministrazione della previsione di un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove accumulato;

d) sia possibile monitorare la prestazione e valutare i risultati conseguiti;

e) sia nella disponibilità del dipendente, o in alternativa fornita dall'Amministrazione (nei limiti della disponibilità), la strumentazione informatica, tecnica e di comunicazione idonea e necessaria all'espletamento della prestazione in modalità agile;

f) non sia pregiudicata l'erogazione dei servizi rivolti a cittadini ed imprese che deve avvenire con regolarità, continuità ed efficienza, nonché nel rigoroso rispetto dei tempi di adempimenti previsti dalla normativa vigente.

2. Non rientrano, pertanto, nelle attività che possono essere svolte in remoto, neppure a rotazione, quelle relative:

✓ alla Polizia Locale, in quanto il personale è impegnato nei servizi da rendere necessariamente in presenza sul territorio;

✓ a servizi che richiedono la presenza fisica indifferibile in sede del personale (es. servizi front office non erogabili da remoto);

✓ a servizi che richiedono l'utilizzo costante o prevalente di strumentazioni non remotizzabili (es. squadra operai)

3.1.2 modalità attuative per le attività smartabili

Il lavoro agile è rivolto a tutti i dipendenti comunali sia a tempo determinato che indeterminato, a tempo pieno o parziale.

La prestazione lavorativa dei Responsabili di Area è di regola in presenza. E' consentito lo svolgimento di lavoro agile per un massimo di un giorno lavorativo settimanale, purché ciò non pregiudichi il regolare svolgimento delle attività di competenza.

L'accesso al lavoro agile può avvenire:

a) su richiesta individuale del dipendente;

b) per scelta organizzativa, sulla base di un progetto di lavoro agile elaborato dal Responsabile di Area

per obiettivi circoscritti alle attività di competenza della propria Area/Servizio.

Nel caso di cui alla lettera a):

la richiesta redatta sulla base del modulo predisposto dall'Amministrazione (**ALL. A**) va indirizzata al Responsabile dell'Area di appartenenza ed occorrerà specificare:

✓ se intende fruire di locali/uffici nella disponibilità dell'Ente di appartenenza, il cui utilizzo dovrà essere preventivamente concordato, o utilizzare il proprio domicilio o altro luogo/altri luoghi;

✓ la durata ed il numero di giornate proposte ;

✓ una proposta di tipologia di attività svolgibili da remoto;

✓ l'eventuale strumentazione messa a disposizione dal dipendente.

Viene effettuato un colloquio con il Responsabile finalizzato a conoscere le motivazioni della richiesta e a valutare l'attuabilità da remoto di quanto proposto dal/dalla richiedente, in ragione delle mansioni svolte, dell'autonomia dei compiti e della misurabilità delle prestazioni, nonché della fattibilità organizzativa.

Ciascun Responsabile valuta la compatibilità dell'istanza presentata dal dipendente tenendo conto:

a) dell'attività che dovrà svolgere il dipendente;

b) dei requisiti previsti dal presente Piano;

c) della regolarità, continuità ed efficienza dell'erogazione dei servizi rivolti a cittadini e imprese, nonché del rispetto dei tempi di adempimento previsti dalla normativa vigente.

Alle richieste di lavoro agile presentate dai dipendenti, al netto dell'esigenza di rotazione del personale interessato, verrà data priorità alle seguenti categorie:

a) Lavoratori fragili: soggetti in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico-legali, attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita, ivi inclusi i lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104;

b) Lavoratori con figli e/o altri conviventi in condizioni di disabilità certificata ai sensi dell'art. 3 comma 3 della legge 5 febbraio 1992, n. 104;

c) Lavoratori nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità previsto dall'articolo 16 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151;

d) Lavoratrici in stato di gravidanza;

e) Lavoratori con figli conviventi nel medesimo nucleo familiare minori di quattordici anni;

f) Lavoratori residenti o domiciliati in comuni al di fuori del territorio del Comune di Comiso, tenuto conto della distanza tra la zona di residenza o di domicilio e la sede di lavoro.

Le suindicate condizioni dovranno essere, all'occorrenza, debitamente certificate o documentate.

Viene garantita la rotazione del personale in presenza ove richiesto dalle misure di carattere sanitario.

3.1.3 accordo individuale

L'attivazione del lavoro agile è subordinata alla sottoscrizione dell'accordo individuale tra il dipendente e il Responsabile di Area cui sia assegnato.

L'Accordo ha il compito di definire:

- gli *specifici obiettivi* della prestazione resa in modalità agile;
- le *modalità ed i tempi di esecuzione* della prestazione;
- le *modalità ed i criteri di misurazione* della prestazione medesima, anche ai fini del proseguimento della modalità della prestazione lavorativa in lavoro agile.

I Responsabili, nell'ambito della propria autonomia gestionale ed organizzativa, sottoscrivono con il Segretario Generale l'accordo individuale per lo svolgimento della propria attività lavorativa in modalità agile.

L'accordo individuale relativo alla prestazione in modalità agile dell'attività lavorativa del Segretario Generale è sottoscritto dal Sindaco o suo delegato.

L'accordo può essere stipulato per una durata complessiva non superiore ad un anno. La scadenza può essere prorogata previa richiesta scritta del dipendente da inoltrare al proprio Responsabile riferimento e la proroga deve essere formalizzata per iscritto prima della scadenza naturale. Il reintegro nell'ordinaria modalità di svolgimento del rapporto di lavoro presso la propria sede di lavoro avviene il primo giorno lavorativo successivo alla scadenza fissata.

Le autorizzazioni e le proroghe al lavoro agile dovranno essere comunicate all'Ufficio Personale anche per le dovute comunicazioni di cui all'art. 23 della Legge n. 81 del 22 maggio 2017.

L'accordo individuale, sottoscritto entro 30 giorni dalla presentazione dell'istanza tra il dipendente ed il Responsabile di Area di riferimento, deve redigersi inderogabilmente sulla base del modello predisposto dall'Amministrazione (**ALL. B**).

L'accordo costituisce un'integrazione al contratto individuale di lavoro.

Nell'accordo devono essere definiti:

- 1) le attività da svolgere da remoto;
- 2) il luogo di svolgimento delle attività da remoto;
- 3) la durata della prestazione lavorativa da svolgere in modalità agile, il numero di giorni o giorni specifici di svolgimento di lavoro in modalità agile e la loro articolazione su base settimanale o mensile o plurimensile; in ogni caso, deve essere assicurata la prevalenza dell'attività in presenza, su base settimanale o mensile o plurimensile;
- 4) i tempi di riposo del lavoratore ed il diritto alla disconnessione;
- 5) i supporti tecnologici da utilizzare in relazione alla specifica attività lavorativa;
- 6) la dotazione tecnologica eventualmente fornita dall'Amministrazione;
- 7) gli obiettivi generali e specifici da perseguire e le modalità di verifica del raggiungimento degli obiettivi; tale misurazione sarà effettuata sulla base di report, concordati su base settimanale e/o mensile, descrittivi lo svolgimento quali-quantitativo dell'attività svolta e di una relazione conclusiva presentata dal dipendente;
- 8) fascia/e oraria/e di contattabilità telefonica e/o a mezzo posta elettronica;
- 9) gli adempimenti in materia di sicurezza sul lavoro e trattamento dati;
- 10) le modalità di recesso.

Durante la fase di svolgimento della prestazione in lavoro agile è possibile, previa intesa tra le parti, modificare le condizioni previste nell'accordo individuale, sia per motivate esigenze espresse dal lavoratore, che per necessità organizzative e/o gestionali dell'Amministrazione Comunale.

In caso di eventuali modifiche riguardanti il profilo professionale del dipendente o dell'attività svolta dal medesimo, la prosecuzione della prestazione in lavoro agile è subordinata alla sottoscrizione di un nuovo accordo individuale.

L'accordo individuale e le sue modificazioni sono soggetti, a cura dell'Amministrazione, alle comunicazioni di cui all'articolo 9-bis del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, e successive modificazioni.

3.1.4 domicilio

Il luogo per lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile è individuato nell'Accordo dal singolo dipendente di concerto con il Responsabile del settore cui il dipendente sia assegnato, nel rispetto di quanto indicato in tema di Salute e Sicurezza del lavoro affinché non sia pregiudicata la tutela del lavoratore stesso e la segretezza dei dati di cui il dipendente venga a conoscenza per ragioni di ufficio.

All'atto della sottoscrizione dell'accordo individuale viene consegnata al dipendente una specifica *“Informativa sulla salute e sicurezza nel lavoro agile ai sensi dell'art. 22, comma 1, l. 81/2017”*, secondo il modello allegato (**ALL. C**), secondo quanto meglio definito al successivo punto 3.1.9.

L'attività in modalità agile deve essere svolta in un locale chiuso ed idoneo a consentire lo svolgimento in condizioni di sicurezza e riservatezza della prestazione lavorativa. Il dipendente provvederà a rilasciare specifica dichiarazione sulla presenza dei requisiti su richiamati nel luogo prescelto per lo svolgimento dell'attività. Il lavoratore agile può chiedere di poter modificare, anche temporaneamente, il luogo di lavoro presentando apposita richiesta scritta (anche a mezzo e-mail) al proprio Responsabile di riferimento, il quale autorizza per scritto (anche a mezzo e-mail) il mutamento; lo scambio di comunicazioni scritte, in tal caso, è sufficiente a modificare l'accordo individuale, senza necessità di una nuova sottoscrizione. Ogni modifica temporanea o permanente del luogo di lavoro deve essere prontamente comunicata dal lavoratore all'Ufficio Personale. Il luogo di lavoro (permanente o temporaneo) individuato dal lavoratore non può in nessun caso essere collocato al di fuori dei confini nazionali, salvo deroghe collegate alle categorie beneficiarie di priorità di cui al punto 3.1.2.

per il resto si rinvia alla delibera di approvazione n. 30 del 13.02.2025 (ALL. D), che si allega al presente piano per farne parte integrante e sostanziale.

3.2.3 Piano Triennale delle Azioni Positive 2025/2027

Premessa

Le **azioni positive** sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure **“speciali”** – in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta – e **“temporanee”** in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246” riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 “Disciplina dell'attività delle consigliere e

dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive”, ed alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro”.

La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, “Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”, che specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A., e che ha come punto di forza il “*perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità*”. Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Il Comune di Comiso, consapevole dell’importanza di uno strumento finalizzato all’attuazione delle leggi di pari opportunità, intende armonizzare la propria attività al perseguimento e all’applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, anche al fine di migliorare, nel rispetto del C.C.N.L. e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini, ha individuato quanto di seguito esposto.

Art. 1

Obiettivi

Nel corso del prossimo triennio questa amministrazione comunale intende realizzare un piano di azioni positive teso a:

- **Obiettivo 1:** Tutelare l’ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni.
- **Obiettivo 2:** Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.
- **Obiettivo 3:** Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.
- **Obiettivo 4:** Facilitare l’utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.

Art. 2

Ambito d'azione: ambiente di lavoro

(OBIETTIVO 1)

1. Il Comune di Comiso si impegna a fare sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio 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 della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

Art. 3

Ambito di azione: assunzioni

(OBIETTIVO 2)

1. Il Comune si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.

2. Non vi è alcuna possibilità che si privilegi nella selezione l'uno o l'altro sesso, in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, l'eventuale scelta del candidato deve essere opportunamente giustificata.

3. Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.

4. Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune valorizza attitudini e capacità personali; nell'ipotesi in cui si rendesse opportuno favorire l'accrescimento del bagaglio professionale dei dipendenti, l'ente provvederà a modulare l'esecuzione degli incarichi, nel rispetto dell'interesse delle parti.

Art. 4

Ambito di azione: formazione

(OBIETTIVO 3)

1. I Piani di formazione dovranno tenere conto delle esigenze di ogni settore, consentendo la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati. Ciò significa che dovranno essere valutate le possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time.

2. Sarà data particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedo di maternità o congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o malattia ecc..), prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed Ente durante l'assenza e nel momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento da parte del responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente, o mediante la partecipazione ad apposite iniziative formative, per colmare le eventuali lacune ed al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.

Art. 5

Ambito di azione: conciliazione e flessibilità orarie

(OBIETTIVO 4)

1. Il Comune favorisce l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari, dimostrando da sempre particolare sensibilità nei confronti di tali problematiche. In particolare l'Ente garantisce il rispetto delle "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione".

2. Continuare a favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione ponendo al centro l'attenzione alla persona contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, mediante

l'utilizzo di strumenti quali la disciplina part-time e la flessibilità dell'orario.

- Disciplina del part-time

All'interno del regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi della Città è da definire la disciplina regolante le trasformazioni di rapporto di lavoro a tempo parziale.

Le percentuali dei posti disponibili sono calcolate come previsto dal C.C.N.L.

L'ufficio personale assicura tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti.

- Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi

Favorire, anche attraverso una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio e la conciliazione tra le Responsabilità familiari e professionali.

Promuovere pari opportunità tra donne e uomini in condizioni di difficoltà o svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare laddove possono esistere problematiche legate non solo alla genitorialità ma anche ad altri fattori. Migliorare la qualità del lavoro e potenziare quindi le capacità di lavoratrici e lavoratori mediante l'utilizzo di tempi più flessibili.

L'Ente assicura a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita.

Inoltre particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti.

L'ufficio personale rende disponibile la consultazione da parte dei dipendenti e delle dipendenti della normativa riferita ai permessi relativi all'orario di lavoro anche mediante l'utilizzo della intranet del comune.

Art. 6

Durata

Il presente Piano ha durata triennale.

Il Piano verrà pubblicato all'albo pretorio on-line dell'ente, sul sito internet e reso disponibile per il personale dipendente del Comune di Comiso negli appositi spazi per le affissioni di comunicati ai dipendenti.

Nel periodo di vigenza, saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo di poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.

PIANO DELLA FORMAZIONE DEL PERSONALE 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.

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.

Tra questi, i principali sono:

- il D.lgs. 165/2001, art.1, comma 1, lettera c), che prevede la “migliore utilizzazione delle risorse umane nelle Pubbliche Amministrazioni, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti”;
- gli artt. 49-bis e 49-ter del CCNL del personale degli Enti locali del 21 maggio 2018, 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 “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;

● 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:

a. livello generale, rivolto a tutti i dipendenti, riguardante l'aggiornamento delle competenze e le tematiche dell'etica e della legalità;

b. 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 Codice dell'Amministrazione Digitale (CAD), di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, successivamente modificato e integrato (D.lgs. n. 179/2016; D.lgs. n. 217/2017), il quale all'art 13 “Formazione informatica dei dipendenti pubblici” prevede che:

a. 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.

b. 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;

○ 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:

a concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza;

b 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. ...”.

PRINCIPI DELLA FORMAZIONE

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.
- **interventi formativi di carattere trasversale**, seppure intrinsecamente specialistico, che interessano e coinvolgono dipendenti appartenenti a diverse aree/servizi dell’Ente.
- **formazione obbligatoria** in materia di anticorruzione e trasparenza e in materia di sicurezza sul lavoro
- **formazione continua** riguarda azioni formative di aggiornamento e approfondimento mirate al conseguimento di livelli di accrescimento professionale specifico sulle materie proprie delle diverse aree d’intervento dell’Ente.

SOGGETTI COINVOLTI

I soggetti coinvolti nel processo di formazione sono:

- **C.U.G. - Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità.** (da nominare). 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.
- **Docenti.** I soggetti interni deputati alla realizzazione dei corsi sono individuati principalmente nelle posizioni organizzative e nel segretario generale, che mettono a disposizione la propria professionalità, competenza e conoscenza nei diversi ambiti formativi. La formazione può comunque essere effettuata, da docenti esterni, esperti in materia, appositamente selezionati o provenienti da scuole di formazione di comprovata valenza scientifica o da aziende specializzate nella formazione.
 - **Ufficio Personale** E' l'unità organizzativa preposta al servizio formazione
 - **Incaricati di EQ.** 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 possono essere identificati, riguardo alla posizione giuridica di inquadramento contrattuale, nelle seguenti categorie: - Responsabili di Servizio, titolari di posizione organizzativa;
- Personale appartenente alle varie categorie del comparto.

ARTICOLAZIONE PROGRAMMA FORMATIVO PER IL TRIENNIO 2025-2027

Il Piano si articola su diversi livelli di formazione:

MODALITÀ DI EROGAZIONE DELLA FORMAZIONE

Le attività formative dovranno essere programmate e realizzate facendo ricorso a modalità di erogazione differenti:

1. Formazione "in house" / in aula
2. Formazione attraverso webinar
3. Formazione in streaming

La formazione "in house" e in aula prevede delle giornate formative in presenza dal mese di febbraio al mese di ottobre (all. programma formativo), le attività formative dovranno essere programmate e realizzate, anche con il sistema della didattica a distanza attraverso webinar o streaming.

Nei casi in cui necessiti un aggiornamento mirato e specialistico riguardante un numero ristretto di dipendenti si ricorre all'offerta "a catalogo" e alla formazione a distanza anche in modalità webinar. L'individuazione dei soggetti esterni cui affidare l'intervento formativo avverrà utilizzando strumenti idonei a selezionare i soggetti più idonei in relazione alle materie da trattare e, comunque, nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia di affidamento di incarichi e/o di servizi.

In casi specifici ci si avvarrà, laddove possibile, delle competenze interne all'Amministrazione o di altri Enti pubblici.

Nel corso della formazione potranno essere svolti test o esercitazioni allo scopo di verificare l'apprendimento.

La condivisione con i colleghi delle conoscenze acquisite nel corso dei percorsi formativi frequentati resta buona pratica che ogni responsabile deve sollecitare.

RISORSE FINANZIARIE

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 nessun limite la previsione per le spese di formazione è libera e affidata alle valutazioni dell'amministrazione circa i fabbisogni e le necessità dell'ente.

Nel caso in cui il Comune dovesse essere beneficiario di contributi per la formazione, il personale potrà partecipare al progetto PerForma PA- Supportare lo sviluppo di percorsi formativi professionalizzanti da parte delle PA e la valorizzazione di buone pratiche anche tramite accordi con altre PA, previa formulazione di una proposta progettuale condivisa.

MONITORAGGIO E VERIFICA DELL'EFFICACIA DELLA FORMAZIONE

L' Ufficio Personale provvede alla rendicontazione delle attività formative, le giornate e le ore di effettiva partecipazione e la raccolta degli attestati di partecipazione.

I relativi dati sono caricati nel programma informatico di gestione del personale e archiviati nel fascicolo personale così da consentire la documentazione del percorso formativo di ogni dipendente.

SEZIONE 4 - MONITORAGGIO

Per quanto non qui stabilito diversamente, il monitoraggio delle diverse sezioni e sottosezioni viene svolto in occasione dell'aggiornamento annuale del PIAO. L'aggiornamento annuale del PIAO avviene con specifiche modalità e tempistiche relative alle differenti sottosezioni del documento programmatico triennale. Nella presente sezione sono indicati gli strumenti e le modalità di monitoraggio del PIAO, in attuazione dell'articolo 6 comma 3 del DL 80. La norma, convertita in legge, dispone: *“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”*.

L'art. 5 del DM 132 si focalizza sul monitoraggio da strutturare dando indicazione degli strumenti a tal fine utilizzati, rispetto alle singole sezioni del documento, e dei soggetti responsabili.

Sezione 2. – Sottosezione 2.1 “Valore pubblico”

Il valore pubblico trova riferimento negli indirizzi e obiettivi strategici della Sezione Strategica del DUP, nella quale viene esplicitato il Programma di Mandato. Rispetto alla parte strategica del DUP, i principali documenti di monitoraggio sono rappresentati dalle verifiche sul suo Stato di attuazione, come previsto dal punto 4.2, lett. a) all. 4/1 al d.lgs. 118/2011.

Il monitoraggio del valore pubblico è altresì effettuato a cascata attraverso il monitoraggio degli obiettivi di performance nel contesto dell'albero della performance che dalle strategie e dagli obiettivi strategici si ramifica fino agli obiettivi gestionali attraverso uno stretto collegamento.

Sezione 2. - Sottosezione 2.2 “Performance”

Come disposto dall'art 5 del DM 24 giugno 2022, il monitoraggio è effettuato secondo le modalità stabilite negli articoli 6 e 10 comma 1 lett. b) del D.Lgs. 150/2009 e quindi anche attraverso la Relazione della Performance.

Sezione 2. Sottosezioni 2.3 “Rischi corruttivi e trasparenza”

Il monitoraggio avviene secondo le indicazioni di ANAC e nelle modalità descritte nella sottosezione 2.3.

Sezione 3 “Organizzazione e Capitale Umano” Per la Sezione Organizzazione e capitale umano il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance è effettuato dal Nucleo di Valutazione.