

**Comune di Campagnano di Roma  
Città metropolitana di Roma  
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E  
ORGANIZZAZIONE  
2023 – 2025**

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

**Approvato con Deliberazione di G.C. n. 77 del 21.04.2023**

## **Premessa**

Le finalità del PIAO sono:

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

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

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

## **Riferimenti normativi**

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

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

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

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

Ai sensi dell'art. 8, comma 3, del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, n. 132 del 30 giugno 2022 e pubblicato in G.U. il 7.9.2022, il termine per l'approvazione del PIAO, in fase di prima applicazione, è differito di 120 giorni dalla data di approvazione del bilancio di previsione

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

## SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune di Campagnano di Roma

Indirizzo: Piazza Cesare Leonelli 15

Codice fiscale:

Sindaco: Alessio Nisi

Numero dipendenti al 31/12/2022: 42

Numero abitanti al 31/12/2022: 11348

Telefono: +39 06 9015601

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

E-mail: [protocollo@comunecampagnano.it](mailto:protocollo@comunecampagnano.it)

PEC: [protocollo@pec.comunecampagnano.it](mailto:protocollo@pec.comunecampagnano.it)

**SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE****Sottosezione di programmazione di valore pubblico****Documento unico di programmazione 2023-2025 di cui alla D.C.C n 27 del 21.04.2023****Sottosezione di programmazione della performance**

**VISTA** la deliberazione di Consiglio Comunale n. 28 del 21.04.2023 con la quale si procedeva all'approvazione del Bilancio di Previsione per il triennio 2023-2025, esecutiva ai sensi di legge;

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

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

**VISTA** la nota prot. n. 13168 in data 12.04.2023 di trasmissione della bozza degli obiettivi 2023 ai rispettivi Responsabili di Posizione Organizzativa, predisposti in conformità agli indirizzi espressi dall'Amministrazione Comunale, facendone pervenire eventuali osservazioni o chiarimenti in merito;

Esaminati i riscontri pervenuti

si approvano i seguenti obiettivi di performance:

**SETTORE I****OBIETTIVO PEG anno 2023- scheda 1**

Nr.	Centro di responsabilità	Responsabile GIANCARLO MAZZARINI
	<b>SETTORE I</b>	Consigliere di riferimento Assessore

Nr.	Centro di Costo	Responsabile GIANCARLO MAZZARINI

Nr.	Denominazione obiettivo:	C.I.E. - RIDUZIONE RILASCIO DOCUMENTI CARTACEI	Peso	% attual.
			10	

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

Programma di riferimento	Progetto di riferimento

**Descrizione obiettivo:** Riduzione del numero di carte di identità rilasciate in modalità cartacea con limitazione alle sole ipotesi eccezionali previste per legge

Nr.	<b>Fasi obiettivo</b>		G	F	M	A	M	G	L	A	S	O	N	D
1	Riduzione del numero di carte di identità rilasciate in modalità cartacea con limitazione alle sole ipotesi eccezionali previste per legge	Previsto												X
		Ottenuto												

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

Nr.	Indicatori di risultato *	Peso %	Previsto	Ottenuto*	% attua*
1	Assenza di rilascio di c.i. cartacee, con l'unica eccezione delle ipotesi di urgenza documentalmente comprovate.	100	31.12.2023		

Rifer. fasi obiettivo	<b>Azioni di comunicazione</b>													
	Ai fini del raggiungimento dell'obiettivo dovrà essere predisposta apposita relazione contenente analitica indicazione delle ipotesi di urgenza (e della relativa documentazione a comprova )													

#### OBIETTIVO PEG anno 2023- scheda 2

Nr.	Centro di responsabilità	Responsabile GIANCARLO MAZZARINI
	<b>SETTORE I</b>	Consigliere di riferimento Assessore

Nr.	Centro di Costo	Responsabile GIANCARLO MAZZARINI

Nr.	Denominazione obiettivo: <b>C.I.E. - PAGAMENTO PAGOPA</b>	Peso	% attua.
		10	

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

Programma di riferimento	Progetto di riferimento

**Descrizione obiettivo:** Riduzione del denaro contante circolante presso l'ufficio tramite utilizzo della modalità di pagamento di PagoPa

Nr.	Fasi obiettivo		G	F	M	A	M	G	L	A	S	O	N	D
1	Riduzione del denaro contante circolante presso l'ufficio tramite utilizzo della modalità di pagamento di PagoPa	Previsto												x
		Ottenuto												
2		Previsto												
		Ottenuto												

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

Nr.	Indicatori di risultato *	Peso %	Previsto	Ottenuto*	% attuaz*
1	Pagamento tramite Pagopa di almeno L'80 % delle c.i.e. rilasciate	100	31.12.2023		

Rifer. fasi obiettivo	Azioni di comunicazione																		

**OBIETTIVO PEG anno 2023- scheda 03**

Nr.	Centro di responsabilità	Responsabile GIANCARLO MAZZARINI
	<b>SETTORE I</b>	Consigliere di riferimento Assessore

Nr.	Centro di Costo	Responsabile GIANCARLO MAZZARINI

Nr.	Denominazione obiettivo: <b>ESPLETAMENTO PROCEDURA PER AFFIDAMENTO DI BROKERAGGIO ASSICURATIVO</b>	Peso	% attuaz.
		10	

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

Programma di riferimento	Progetto di riferimento

**Descrizione obiettivo:** Occorre procedere all'avvio del servizio di brokeraggio assicurativo, servizio di importanza fondamentale per l'ente nella gestione delle procedure assicurative. Occorre pertanto procedere all'espletamento di una nuova gara per l'aggiudicazione di tali servizi.

Nr.	Fasi obiettivo		G	F	M	A	M	G	L	A	S	O	N	D
1	Predisposizione atti di gara ed avvio procedura	Previsto					x							
		Ottenuto												
2	Espletamento della procedura di gara ed aggiudicazione	Previsto							x					
		Ottenuto												

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

Nr.	Indicatori di risultato *	Peso %	Previsto	Ottenuto*	% attua*
1	Predisposizione determina a contrarre, capitolato , disciplinare di gara	50	31/05/2023		
2	procedura di gara, controlli ed aggiudicazione	50	31/07/23		

Rifer. fasi obiettivo	Azioni di comunicazione													

#### OBIETTIVO PEG anno 2023 – scheda 04

Nr.	Centro di responsabilità	Responsabile GIANCARLO MAZZARINI
	<b>SETTORE I</b>	Consigliere di riferimento Assessore A. BRUSCHI
Nr.	Centro di Costo	Responsabile GIANCARLO MAZZARINI

Nr.	Denominazione obiettivo: CONSIGLIO COMUNALE DEI BAMBINI	Peso	% attua.
		10	

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

Programma di riferimento	Progetto di riferimento

Descrizione obiettivo: Organizzazione del Consiglio Comunale dei Bambini

Nr.	Fasi obiettivo		G	F	M	A	M	G	L	A	S	O	N	D
1	Adozione regolamento	Previsto									x			
		Ottenuto												
2	Svolgimento elezioni	Previsto										x		

			Ottenuto												
Nr.	Centri di responsabilità di supporto	Descrizione azione di supporto										Ottenuto			
Nr.	<b>Indicatori di risultato *</b>	Peso %	Previsto	Ottenuto*	% attualiz*										
1	Adozione regolamento	50	30 settembre 2023												
2	Svolgimento elezioni	50	30 ottobre 2023												
•	• <b>Azioni di comunicazione</b>														

**OBIETTIVO PEG anno 2023- scheda 5**

Nr.	Centro di responsabilità	Responsabile GIANCARLO MAZZARINI
	<b>SETTORE I</b>	
Nr.	Centro di Costo	Responsabile GIANCARLO MAZZARINI

Nr.	Denominazione obiettivo: <b>MIGLIORAMENTO CAPACITA' DI RISCOSSIONE DELLE ENTRATE DELL'ENTE</b>	Peso	% attualiz.
		10	

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

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

Nr.	<b>Fasi obiettivo</b>		G	F	M	A	M	G	L	A	S	O	N	D
1	Invio solleciti relativi ad entrate di competenza 2019-2020	Previsto									X			
		Ottenuto												
2	Predisposizione ed invio ruoli delle entrate di competenza del 2019-2020	Previsto												
		Ottenuto												X

Nr.	Centri di responsabilità di supporto	Descrizione azione di supporto										Ottenuto			
Nr.	<b>Indicatori di risultato *</b>	Peso %	Previsto	Ottenuto*	% attualiz*										
1	Invio solleciti relativi ad entrate di competenza 2019-2020	50	30.09.2023												









**SETTORE II**

OBIETTIVO PEG anno 2023- scheda 01

Nr.	Centro di responsabilità	Responsabile DANIELE DE PAOLIS
	<b>SETTORE II</b>	Consigliere di riferimento Assessore

Nr.	Centro di Costo	Responsabile DANIELE DE PAOLIS

Nr.	Denominazione obiettivo: PNRR M1C1 - INVESTIMENTO 1.4 "SERVIZI E CITTADINANZA DIGITALE"- MISURA1.4.5. "PIATTAFORMA Notifiche Digitali (PND)	Peso	% attuaz.
		10	

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

Programma di riferimento	Progetto di riferimento

**Descrizione obiettivo:** Gestione del finanziamento PNRR "Piattaforma notifiche digitali" nel rispetto del cronoprogramma previsto dal provvedimento di concessione

Nr.	Fasi obiettivo		G	F	M	A	M	G	L	A	S	O	N	D
1	Determina a contrarre	Previsto					x							
		Ottenuto												
2	Acquisizione del servizio	Previsto							x					
		Ottenuto												
3	Rendicontazione del finanziamento	Previsto												x
		Ottenuto												

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



OBIETTIVO PEG anno 2023- scheda 02

Nr.	Centro di responsabilità	Responsabile DANIELE DE PAOLIS
	<b>SETTORE II</b>	Consigliere di riferimento Assessore

Nr.	Centro di Costo	Responsabile DANIELE DE PAOLIS

Nr.	Denominazione obiettivo: <b>PNRR MIC1-1.4.1, MITD - Esperienza del cittadino nei servizi pubblici</b>	Peso	% attuaz.
		10	

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

Programma di riferimento	Progetto di riferimento

**Descrizione obiettivo:**  
 Gestione del finanziamento PNRR **“Esperienza del cittadino nei servizi pubblici**  
 ” nel rispetto del cronoprogramma previsto dal provvedimento di concessione

Nr.	Fasi obiettivo		G	F	M	A	M	G	L	A	S	O	N	D
1	Determina a contrarre	Previsto							X		X			
		Ottenuto												
2	Acquisizione del servizio	Previsto										*		X
		Ottenuto												
3	Rendicontazione del finanziamento 2024	Previsto												
		Ottenuto												

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

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



OBIETTIVO PEG anno 2023- scheda 03

Nr.	Centro di responsabilità	Responsabile DANIELE DE PAOLIS
	<b>SETTORE II</b>	Consigliere di riferimento Assessore

Nr.	Centro di Costo	Responsabile DANIELE DE PAOLIS

Nr.	Denominazione obiettivo: <b>PNRR M1C1-1.2, MITD - Abilitazione al cloud per le PA locali</b>	Peso	% attuaz.
		10	

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

Programma di riferimento	Progetto di riferimento

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

Nr.	Fasi obiettivo		G	F	M	A	M	G	L	A	S	O	N	D
1	Determina a contrarre	Previsto							X					
		Ottenuto												
2	Acquisizione del servizio	Previsto										*		X
		Ottenuto												
3	Rendicontazione del finanziamento anno 2024	Previsto												*
		Ottenuto												

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

Nr.	Indicatori di risultato *	Peso %	Previsto	Ottenuto*	% attuaz*
1	Determina a contrarre	30	Luglio		
2	Acquisizione fornitura – <del>liquidazione</del> impegno	30	<del>Ottobre</del> dicembre		





OBIETTIVO PEG anno 2023- scheda 5

Nr.	Centro di responsabilità	Responsabile Daniele De Paolis
	<b>SETTORE II</b>	<b>ASSESSORE DI RIFERIMENTO: SINDACO</b>

Nr.	Centro di Costo	Responsabile Daniele De Paolis

Nr.	Denominazione obiettivo: <b>GESTIONE INTERNALIZZATA DEL PERSONALE (GIURIDICO ED ECONOMICO)</b>	Peso	% attuaz.
		10	

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

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

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

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

--	--

**Descrizione obiettivo:** Attivazione moduli relativi alla gestione del personale e degli stipendi disponibili su portale della software house in uso. L'obiettivo è quello di creare una gestione diretta, anche mediante supporto esterno in fase di avvio delle nuove funzioni, attraverso i moduli messi a disposizione per la gestione del personale da parte della software house che permettano la completa integrazione con i moduli di contabilità e l'automatizzazione delle procedure tra i moduli stessi.

Nr.	Fasi obiettivo		G	F	M	A	M	G	L	A	S	O	N	D
1	Acquisto software	Previsto							x					
		Ottenuto												
2	Formazione personale	Previsto												
		Ottenuto												
3	Avvio della gestione internalizzata	Previsto												
		ottenuto												

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

Rifer. fasi obiettivo	Azioni di comunicazione													

Nr.	Indicatori di risultato *	Peso %	Previsto	Ottenuto*	% attuaz*
1	Acquisto software		Luglio 2023		
2	Formazione del personale		Entro dicembre 2023		
3	<del>Avvio della gestione internalizzata</del> Gestione delle buste paga in service		Gennaio 2024		



OBIETTIVO PEG anno 2023- scheda 07

Nr.	Centro di responsabilità	Responsabile DANIELE DE PAOLIS
	<b>SETTORE II</b>	Assessore di Riferimento: Sindaco

Nr.	Centro di Costo	Responsabile DANIELE DE PAOLIS

Nr.	Denominazione obiettivo: <b>RECUPERO EVASIONE IMU TARI</b>	Peso	% attuaz.
		10	

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

Programma di riferimento	Progetto di riferimento

Descrizione obiettivo: recupero evasione imu -tari anche attraverso la **revisione straordinaria tramite incrocio della banca dati anagrafica e utenze delle posizioni rilevanti ai fini IMU e Tari**

Nr.	Fasi obiettivo		G	F	M	A	M	G	L	A	S	O	N	D
1	Revisione straordinaria della banca dati anagrafica	Previsto									x			
		Ottenuto												
2	Emissione avvisi di accertamento	Previsto												x
		Ottenuto												

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

Nr.	Indicatori di risultato *	Peso %	Previsto	Ottenuto*	% attuaz*
1	Emissione di n____ avvisi di accertamento IMU	50	31 dicembre 2023		
2	Emissione di n____ avvisi di accertamento TARI	50	31 dicembre 2023		









**SETTORE III**

OBIETTIVO PEG anno 2023- scheda 01

Nr.	Centro di responsabilità	Responsabile ING. LAZZARI AURORA
	<b>SETTORE III</b>	Consigliere di riferimento Assessore

Nr.	Centro di Costo	Responsabile ING. LAZZARI AURORA

Nr.	Denominazione obiettivo: <b>APPALTO DEL SERVIZIO DI MANUTENZIONE DEL PATRIMONIO</b>	Peso	% attuaz.
		10	

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

Programma di riferimento	Progetto di riferimento

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

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

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

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



OBIETTIVO PEG anno 2023- scheda 02

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

Nr.	Centro di Costo	Responsabile ING. AURORA LAZZARI

Nr.	Denominazione obiettivo: <b>Definizione delle partite debitorie-creditorie con Acea Molise in relazione alla gestione del servizio idrico integrato</b>	Peso	% attual.
		10	

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

Programma di riferimento	Progetto di riferimento

Descrizione obiettivo: **è attualmente ancora in corso di definizione la determinazione delle pendenze creditorie e debitorie con la società Acea Molise srl e l'approvazione dei tool tariffari. Tale attività richiede lo svolgimento di una complessa istruttoria da parte del Settore II che del Settore III, ciascuno per la propria competenza, nonché la gestione di rapporti con la soc. Acea Molise e con l'A.T.O.1**

Nr.	Fasi obiettivo		G	F	M	A	M	G	L	A	S	O	N	D
1	Analisi delle partite debitorie e creditorie e della loro spettanza	Previsto											x	
		Ottenuto												

Nr.	Centri di responsabilità di supporto	Descrizione azione di supporto	Ottenuto
	Il presente obiettivo deve essere svolto in collaborazione con il Settore II e con il coordinamento del Segretario generale	Istruttoria di tipo tecnico e contabile nella corretta identificazione delle partite debitorie	

Nr.	Indicatori di risultato *	Peso %	Previsto	Ottenuto*	% attual*
	Relazione (o documento equivalente) di ricognizione delle partite debitorie - creditorie tra il Comune di		Dicembre		

	Campagnano di roma e la società Acea Molise nonché attività istruttoria dei vari tool tariffari				
--	---	--	--	--	--

Rifer. fasi obiettivo	<b>Azioni di comunicazione</b>												

**OBIETTIVO PEG anno 2023- scheda 03**

Nr.	Centro di responsabilità	Responsabile ING. LAZZARI AURORA
	<b>SETTORE III</b>	Consigliere di riferimento Assessore

Nr.	Centro di Costo	Responsabile ING. LAZZARI AURORA

Nr.	Denominazione obiettivo: <b>CENSIMENTO E VERIFICA DELLE UTENZE IDRICHE COMUNALI</b>	Peso	% attua.
		10	

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

Programma di riferimento	Progetto di riferimento

**Descrizione obiettivo:** nell'ottica dell'ottimizzazione dei costi, si rende necessario procedere ad un censimento e verifica delle utenze idriche che risultano attive e verificare la congruità dei relativi consumi

Nr.	Fasi obiettivo		G	F	M	A	M	G	L	A	S	O	N	D
1	Censimento e verifica delle utenze idriche comunali	Previsto												<b>x</b>
		Ottenuto												
2	Verifica dei consumi imputati all'ente	Previsto												<b>x</b>
		Ottenuto												

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

Nr.	Indicatori di risultato *	Peso %	Previsto	Ottenuto*	% attua.*
1	Redazione di un file contenente il censimento dei POD attivi, della loro collocazione e della struttura comunale servita	80	Dicembre		
2	Verifica dei consumi imputati all'ente	20	dicembre		

Rifer. fasi obiettivo	<b>Azioni di comunicazione</b>																		

**OBIETTIVO PEG anno 2023- scheda 04**

Nr.	Centro di responsabilità	Responsabile ING. LAZZARI AURORA
	<b>SETTORE III</b>	Consigliere di riferimento Assessore

Nr.	Centro di Costo	Responsabile ING. LAZZARI AURORA

Nr.	Denominazione obiettivo: <b>CENSIMENTO E VERIFICA DELLE UTENZE ELETTRICHE COMUNALI</b>	Peso	% attuaz.
		10	

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

Programma di riferimento	Progetto di riferimento

**Descrizione obiettivo:** nell'ottica dell'ottimizzazione dei costi, si rende necessario procedere ad un censimento e verifica delle utenze elettriche che risultano attive e verificare la congruità dei relativi consumi

Nr.	Fasi obiettivo		G	F	M	A	M	G	L	A	S	O	N	D
1	Censimento e verifica delle utenze elettriche comunali	Previsto												<b>x</b>
		Ottenuto												
2	Verifica dei consumi imputati all'ente	Previsto												<b>x</b>
		Ottenuto												

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

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

















**SETTORE IV**

OBIETTIVO PEG anno 2023- scheda 1

Nr.	Centro di responsabilità	Responsabile PIERO MARINI
	<b>SETTORE IV</b>	Consigliere di riferimento Assessore

Nr.	Centro di Costo	Responsabile PIERO MARINI

Nr.	Denominazione obiettivo: <b>ATTIVAZIONE SPORTELLINO UNICO DELL'EDILIZIA - SUAP SUE</b>	Peso	% attual.
		15	

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

Programma di riferimento	Progetto di riferimento

Descrizione obiettivo: Attivazione dello sportello unico per l'edilizia integrato con lo sportello Suap in via telematica quale unica modalità per l'inoltro delle istanze edilizie di competenza dell'ente. Utilizzo di software integrato con protocollo dell'ente - SOFTWARE HOUSE già in uso.

Nr.	Fasi obiettivo		G	F	M	A	M	G	L	A	S	O	N	D
1	Attivazione del SUE in via telematica	Previsto									x			
		Ottenuto												
2	Predisposizione di avvisi informativi per i professionisti e la cittadinanza	Previsto									x			
		Ottenuto												

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

Nr.	Indicatori di risultato *	Peso %	Previsto	Ottenuto*	% attual*
1	Attivazione del SUE in via telematica ed eliminazione della ricezione cartacea delle pratiche	70	Settembre		
2	Predisposizione di avvisi informativi per i professionisti e la cittadinanza	30	settembre		



OBIETTIVO PEG anno 2023- scheda 2

Nr.	Centro di responsabilità	Responsabile PIERO MARINI
	<b>SETTORE IV</b>	Consigliere di riferimento Assessore

Nr.	Centro di Costo	Responsabile PIERO MARINI

Nr.	Denominazione obiettivo: <b>P.U.C.G. - ADOZIONE</b>	Peso	% attua.
		15	

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

Programma di riferimento	Progetto di riferimento

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

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

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

Nr.	Indicatori di risultato *	Peso %	Previsto	Ottenuto*	% attua.*
1	Coordinamento del gruppo di lavoro	40	Maggio		
2	Redazione della proposta di consiglio	40	Giugno		
3	Adempimenti successivi all'adozione	20	giugno		

Rifer. fasi obiettivo	<b>Azioni di comunicazione</b>																			

OBIETTIVO PEG anno 2023- scheda 03

Nr.	Centro di responsabilità	Responsabile PIERO MARINI
	<b>SETTORE IV</b>	Consigliere di riferimento Assessore

Nr.	Centro di Costo	Responsabile PIERO MARINI

Nr.	Denominazione obiettivo: <b>PREDISPOSIZIONE DEL REGOLAMENTO PER L'INSTALLAZIONE DI DEHORS E STRUTTURE SIMILI</b>	Peso	% attuaz.
		10	

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

Programma di riferimento	Progetto di riferimento

Descrizione obiettivo: **Regolamento per l'installazione di dehors e strutture simili**

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

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

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





Nr.	Fasi obiettivo		G	F	M	A	M	G	L	A	S	O	N	D
1	Ricognizione delle aree occupate e delle loro caratteristiche urbanistiche-edilizie ed individuazione dell'iter di regolarizzazione più idoneo	Previsto												<b>x</b>
		Ottenuto												

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

Nr.	Indicatori di risultato *	Peso %	Previsto	Ottenuto*	% attuaz*
1	Predisposizione di una relazione contenente una Ricognizione delle aree occupate e delle loro caratteristiche urbanistiche-edilizie ed individuazione dell'iter di regolarizzazione più idoneo	100	dicembre		

Rifer. fasi obiettivo	Azioni di comunicazione																		

**OBIETTIVO PEG anno 2023- scheda 6**

Nr.	Centro di responsabilità	Responsabile PIERO MARINI
	<b>SETTORE IV</b>	Consigliere di riferimento Assessore

Nr.	Centro di Costo	Responsabile PIERO MARINI

Nr.	Denominazione obiettivo: ANALISI E RISOLUZIONE CRITICITA' LOTTIZZAZIONE POGGIO DELL'ELLERA	Peso	% attuaz.
		15	

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

Programma di riferimento	Progetto di riferimento

**Descrizione obiettivo: ricognizione delle maggiori criticità relative alla lottizzazione di Poggio dell'Ellera e individuazione di strategia di risoluzione delle stesse**

Nr.	Fasi obiettivo		G	F	M	A	M	G	L	A	S	O	N	D
1	ricognizione delle maggiori criticità relative alla lottizzazione di Poggio dell'Ellera e individuazione di strategia di risoluzione delle stesse	Previsto												x
		Ottenuto												

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

Nr.	Indicatori di risultato *	Peso %	Previsto	Ottenuto*	% attualiz*
1	Predisposizione di una relazione contenente una ricognizione delle maggiori criticità relative alla lottizzazione di Poggio dell'Ellera e individuazione di strategia di risoluzione delle stesse	100	dicembre		

Rifer. fasi obiettivo	Azioni di comunicazione																		

OBIETTIVO PEG anno 2023- scheda 7

Nr.	Centro di responsabilità	Responsabile PIERO MARINI
	<b>SETTORE IV</b>	Consigliere di riferimento Assessore
Nr.	Centro di Costo	Responsabile PIERO MARINI

Nr.	Denominazione obiettivo: <b>RISPETTO MISURE PREVISTE DAL PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA ANNUALITA' 2023-2025</b>	Peso	% attualiz.
		10	

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

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



**SETTORE V**

## OBIETTIVO PEG anno 2023 – scheda 1

Nr.	Centro di responsabilità	Responsabile <b>VALERIO ANGELELLI</b>
	<b>SETTORE V POLIZIA LOCALE - NOTIFICHE</b>	Consigliere di riferimento

Nr.	Centro di Costo	Responsabile <b>VALERIO ANGELELLI</b>

Nr.	Denominazione obiettivo: <b>CONTROLLI DECORO URBANO</b>	Peso	% attual.
		15	

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

Programma di riferimento	Progetto di riferimento

**Descrizione obiettivo:**

L'obiettivo da conseguire è un controllo del territorio per prevenire/reprimere i comportamenti relativi all'abbandono di rifiuti e la formazione di microdiscariche. Inoltre è previsto anche un controllo presso le utenze per verificare il corretto conferimento da parte dei residenti.

I controlli dovranno essere effettuati congiuntamente con personale dell'Ufficio Ambiente ed eventualmente della ditta affidataria del servizio di igiene urbana.

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

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

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

Rifer. fasi obiettivo	<b>Azioni di comunicazione</b>																		

**OBIETTIVO PEG anno 2023 – scheda 2**

Nr.	Centro di responsabilità	Responsabile <b>VALERIO ANGELELLI</b>
	<b>SETTORE V POLIZIA LOCALE - NOTIFICHE</b>	Consigliere di riferimento

Nr.	Centro di Costo	Responsabile <b>VALERIO ANGELELLI</b>

Nr.	Denominazione obiettivo: <b>CONTROLLI RISPETTO ORDINANZE SINDACALI E REGOLAMENTI</b>	Peso	% attuaz.
		15	

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

Programma di riferimento	Progetto di riferimento

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

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

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

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

1	Relazione dettagliata (luoghi e date) in ordine agli interventi svolti e all'attività sanzionatoria effettuata. L'obiettivo si intende conseguito con almeno 5 sopralluoghi al mese	100	L'obiettivo si intende conseguito con almeno 5 sopralluoghi al mese		
---	---	-----	---	--	--

Rifer. fasi obiettivo	<b>Azioni di comunicazione</b>																			

**OBIETTIVO PEG anno 2023 – scheda 3**

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

Nr.	Centro di Costo	Responsabile <b>VALERIO ANGELELLI</b>

Nr.	Denominazione obiettivo: <b>GIORNATE ADOZIONE CANINA E FELINA</b>	Peso	% attual.
		10	

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

Programma di riferimento	Progetto di riferimento

**Descrizione obiettivo: organizzazione di almeno due giornate di sensibilizzazione all'adozione dei cani e gatti presenti presso il canile Vallegrande**

Nr.	<b>Fasi obiettivo</b>		G	F	M	A	M	G	L	A	S	O	N	D
1	organizzazione di almeno due giornate di sensibilizzazione all'adozione dei cani e gatti presenti presso il canile Vallegrande	Previsto												<b>x</b>
		Ottenuto												

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

Nr.	<b>Indicatori di risultato *</b>	Peso %	Previsto	Ottenuto*	% attual.*











## **Piano delle azioni positive (CD. P.A.P.) PER IL TRIENNIO 2023-2025**

### **Premesso che:**

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

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

### **Considerato:**

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

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

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

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

**Vista** la nota prot. n. 2033 del 20.01.2022 di trasmissione della proposta del Piano delle Azioni Positive 2022-2024 inviata alla Consigliera di Parità presso la Regione Lazio, al fine dell’acquisizione del parere di cui all’art. 48 D.lgs.

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

**Vista** la nota prot. n. 4093 del 2.2.2023 della Consigliera di Parità presso la Regione Lazio, con la quale esprime parere positivo individuando in esso i presupposti e le caratteristiche necessarie per l'attuazione e il raggiungimento degli obiettivi previsti dalla normativa sopra citata;

**Visto** il Verbale n. 1 del 15.02.2023 con il quale il CUG, come sopra nominato, ha proceduto all'approvazione del Piano delle Azioni Positive triennio 2023/2025;

# Piano di azioni positive triennio 2023 – 2025

## PREMESSA GENERALE:

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

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

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

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

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

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

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

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

**QUADRO ORGANIZZATIVO DEL COMUNE A SEGUITO DELLA RIORGANIZZAZIONE DEI SETTORI CON DELIBERA DI G.C. N. 1 DEL 05.01.2023**

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

Lavoratori	Cat D	Cat. C	Cat. B	Cat. A	Totale
Donne	4	11	11	0	26
Uomini	5 a tempo indeterminato e 1 a tempo determinato	3 a tempo indeterminato e 1 a tempo determinato part-time	6	0	16
<b>Totale</b>	10	15	17	.0	42

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

Lavoratori con funzioni e responsabilità art 107 D. Lgs. 267/2000	Donne	Uomini
Numero	0	4

Nonché livelli dirigenziali così rappresentati:

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

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

**RIFERIMENTI LEGISLATIVI**

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

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

Direttiva del Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e il Ministro per i Diritti e Le Pari Opportunità del 23 maggio 2007 sulle misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche.

#### **AZIONI POSITIVE DA ATTIVARE**

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

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

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

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

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

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

**Piano rivolto:** *Tutti dipendenti dell'Ente*

**Tempistica di realizzazione:** *2023/2025*

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

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

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

#### **Azioni di sensibilizzazione sulle tematiche relative alle Pari Opportunità**

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

- diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni da adottare;
- incontri formativi per i dipendenti sui temi della comunicazione, dell'autostima, sulla consapevolezza delle possibilità di reciproco arricchimento derivanti dalle differenze di genere per migliorare la qualità della vita all'interno del luogo di lavoro;
- raccolta e condivisione di materiale informativo sui temi delle pari opportunità di lavoro e del benessere lavorativo (normativa, esperienze significative realizzate, progetti europei finanziabili, ecc.);
- diffusione interna delle informazioni e risultati acquisiti sulle pari opportunità, attraverso l'utilizzo dei principali strumenti

di comunicazione presenti nell'Ente (posta elettronica, invio di comunicazioni nel contesto della busta paga, aggiornamento costante del sito Internet e Intranet) o, eventualmente, incontri di informazione/sensibilizzazione previsti ad hoc;

- diffusione di informazioni e comunicazioni ai cittadini, attraverso gli strumenti di comunicazione propri dell'Ente e/o incontri a tema al fine di favorire la diffusione della cultura delle pari opportunità e del benessere lavorativo.
- In tutte le Commissioni esaminatrici dei concorsi e delle selezioni sarà assicurata la presenza di almeno una donna.
- Nei bandi di selezione per l'assunzione di personale sarà garantita la tutela delle pari opportunità tra uomini e donne e non sarà fatta alcuna discriminazione nei confronti delle donne.
- Il ruolo della donna nella famiglia non costituirà un ostacolo nella progressione della carriera sia orizzontale che verticale

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

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

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

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

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

**UFFICI COINVOLTI**

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

**DURATA DEL PIANO**

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

## **Sottosezione di programmazione Rischi corruttivi e trasparenza**

### **PREMESSA**

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

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

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

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

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

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

Invero, il Piano ha la funzione di:

a) individuare le attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione, anche raccogliendo le proposte dei dirigenti, elaborate nell'esercizio delle proprie competenze;

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

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

## **1. RIFERIMENTI NORMATIVI**

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

- Testo unico delle disposizioni in materia di incandidabilità e di divieto di ricoprire cariche elettive e di Governo conseguenti a sentenze definitive di condanna per delitti non colposi, a norma dell'articolo 1, comma 63, della legge 6 novembre 2012, n. 190, approvato con il decreto legislativo 31 dicembre 2012, n. 235;
- Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni, approvato dal Governo il 15 febbraio 2013, in attuazione di commi 35 e 36 dell'art. 1 della l. n. 190 del 2012, decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33;
- Disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190, decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39;
  - Codice di comportamento per i dipendenti delle pubbliche amministrazioni, approvato con D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 in attuazione dell'art. 54 del dgs. n. 165 del 2001, come sostituito dalla L. n. 190. - Determinazione ANAC n. 8 del 17.06.2015 "Linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte della società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici";
  - Determinazione ANAC n. 12 del 28.10.2015 "Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione";
  - Decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50 - Attuazione delle direttive 2014/23/UE, 2014/24/UE e 2014/25/UE sull'aggiudicazione dei contratti di concessione, sugli appalti pubblici e sulle procedure d'appalto degli enti erogatori nei settori dell'acqua, dell'energia, dei trasporti e dei servizi postali, nonché per il riordino della disciplina vigente in materia di contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture Decreto Legislativo 25 maggio 2016, n. 97 Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche;
  - Delibera ANAC n. 831 del 3 agosto 2016 Determinazione di approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2016;

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

#### - **Contenuti del PNA 2022**

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

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

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

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

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

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

Il PNA è suddiviso in due parti.

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

Una parte speciale, incentrata sulla disciplina derogatoria in materia di contratti pubblici a cui si è fatto frequente ricorso per far fronte all’emergenza pandemica e all’urgenza di realizzare interventi infrastrutturali di grande interesse per il Paese. Detta parte, pur delineata nel quadro del vigente Codice dei contratti pubblici, è

prevalentemente ancorata ai principi generali di derivazione comunitaria contenuti nelle direttive. In ogni caso, essa sarà aggiornata laddove le future modifiche della normativa nazionale lo rendessero necessario.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

a) principi strategici che riguardano:

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

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

- l'eventuale collaborazione tra amministrazioni per condividere metodologie, esperienze, sistemi informativi, evitando mere trasposizioni acritiche e senza specificità;

b) principi metodologici che riguardano:

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

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

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

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

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

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

c) principi finalistici che si sostanziano in:

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

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

#### - **Nozione di corruzione**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

*La corretta ed efficace predisposizione di misure di prevenzione della corruzione, tra l'altro, contribuisce ad una rinnovata sensibilità culturale in cui la prevenzione della corruzione non sia intesa come onere aggiuntivo all'agire quotidiano delle amministrazioni, ma sia essa stessa considerata nell'impostazione ordinaria della gestione amministrativa per il miglior funzionamento dell'amministrazione al servizio dei cittadini e delle imprese.*

*ANAC sostiene che, se le attività delle pubbliche amministrazioni hanno come orizzonte quello del valore pubblico, le misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza sono essenziali per conseguire tale obiettivo e per contribuire alla sua generazione e protezione mediante la riduzione del rischio di una sua erosione a causa di fenomeni corruttivi.*

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

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

#### **- Cenni sulla metodologia**

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

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

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

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

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

Il presente documento procede all'adozione del PTPCT 2023 – 2025 in un'ottica di adeguamento agli aggiornamenti imposti degli obiettivi per il triennio 2021-2023 sulla base della delibera d'aggiornamento del PNA 2022 n. 7 del 17 gennaio 2023 approvata dall' ANAC e della normativa prima citata.

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

### **2.1 Processo di adozione del PTCP**

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

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

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

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

Gli attori esterni (punto c) sono stati sollecitati tramite avviso pubblicato sul sito istituzionale in data 15.03.2021 prot n. 9637. entro il termine di approvazione del piano perveniva unicamente nota del Responsabile del Settore VII che, stante la recente nomina, evidenziava la carenza di ulteriori informazioni per fornire un utile supporto.

Per il punto d) è prassi dell' Amministrazione approfondire gli apporti esterni tramite un'apposita sezione del sito per ricevere segnalazioni ed integrazioni, oltre alla pubblicazione sul sito istituzionale, sezione Amministrazione Trasparente, del PTPCT che rappresenta il canale istituzionale per la comunicazione del piano stesso.

### **2.2 Soggetti del processo di redazione e approvazione del PTPCT**

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

- il Sindaco e la Giunta Comunale,
- il Segretario Comunale quale responsabile della prevenzione della corruzione e responsabile per la trasparenza e l'integrità
- i funzionari ed i responsabili di posizione organizzativa i quali, per i servizi di rispettiva competenza:
  2. svolgono attività informativa nei confronti del responsabile, dei referenti e dell'autorità giudiziaria (art. 16 d.lgs. 165 del 2001; art. 20 D.P.R. n. 3 del 1957; art. 1, comma 3, L. 20 del 1994; art. 331 c.p.p.);
  3. partecipano al processo di gestione del rischio;
  4. propongono le misure di prevenzione (art. 16 D.Lgs. 165 del 2001);

5. assicurano l'osservanza del Codice di comportamento e verificano le ipotesi di violazione;
  6. adottano le misure gestionali, quali l'avvio di procedimenti disciplinari, la sospensione e rotazione del personale ove prevista (artt. 16 e 55 bis D.Lgs. 165 del 2001) o le misure alternative ove non possibile provvedere alla rotazione stessa;
  7. osservano le misure contenute nel P.T.P.C.T. (art. 1, c. 14, L. 190/2012)
- il Nucleo di Valutazione (O.I.V.) che:
1. considera le azioni inerenti la prevenzione della corruzione nello svolgimento dei compiti ad essi attribuiti;
  2. svolge compiti propri connessi all'attività anticorruzione nel settore della trasparenza amministrativa (art. 43 e 44 D.Lgs. n. 33 del 2013);
  3. esprime parere obbligatorio sul Codice di comportamento adottato dall'Amministrazione comunale (art. 54, comma 5, D.Lgs. 165 del 2001);
- l'Ufficio Procedimenti Disciplinari (U.P.D.), dapprima esterno all'ente in quanto svolto in convenzione con l'Ufficio associato interprovinciale per la prevenzione e la risoluzione delle patologie del rapporto di lavoro del personale dipendente tra l'Unione dei comuni della Bassa Romagna, oggi ricade in capo al Segretario Comunale a seguito del recesso esercitato dall'Unione che:
2. svolge i procedimenti disciplinari nell'ambito della propria competenza come da apposito Regolamento comunale;
  3. provvede alle comunicazioni obbligatorie nei confronti dell'autorità giudiziaria;
  4. propone l'aggiornamento del Codice di comportamento;
- tutti i dipendenti dell'amministrazione:
2. partecipano al processo di gestione del rischio;
  3. osservano le misure contenute nel P.T.P.C.
  4. segnalano le situazioni di illecito al proprio Responsabile o all'U.P.D. (art. 54 bis del D.Lgs. 165 del 2001);
  5. segnalano casi di personale conflitto di interessi (art. 6 bis L. 241 del 1990; nonché ai sensi del vigente Codice di comportamento)
- i collaboratori a qualsiasi titolo dell'amministrazione:
1. osservano le misure contenute nel P.T.P.C.;
  2. segnalano le situazioni di illecito
- Necessario, altresì, il coinvolgimento dei soggetti esterni all'amministrazione nella fase di redazione del PTPCT, attraverso consultazione mediante apposito avviso aperto a tutti gli interessati affinché facessero giungere, suggerimenti e/o osservazioni, tuttavia non è stata ricevuta alcuna segnalazione.

### **2.3 Individuazione del Responsabile**

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

### 3. ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

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

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

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

Sulla distribuzione e sulla densità edilizia, incide in modo rilevante anche la circostanza che buona parte del territorio comunale è ricompreso nel "Parco Naturale di Veio, istituito dall'art. 44, comma 1 – lett. a), della L.R. Lazio, 6 ottobre 1997, n. 29 .

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

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

Insieme a queste proiezioni sullo stesso territorio coesistono, inoltre, gruppi criminali autoctoni che danno vita a vere e proprie associazioni mafiose ma anche organizzazioni che, pur non rientrando nel profilo penale del 416 bis, sono egualmente pericolose perché accomunate dall'utilizzo del metodo mafioso. Da una parte le mafie tradizionali, dall'altra i gruppi romani autoctoni; ad accomunarli la ricerca di relazioni per contaminare il tessuto economico. Tali differenti realtà si trovano a interagire tra loro. Riciclaggio, traffico di droga anche internazionale, investimento di capitali illeciti, gioco d'azzardo e usura, ma anche false fatturazioni ed evasione dell'Iva sono solo alcuni degli ambiti di azione delle mafie a Roma.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Questa osservazione mette in risalto come i documenti di programmazione dell’Ente, tra cui rientra il Piano per la prevenzione dei fenomeni corruttivi, debbono evidenziare i fattori caratteristici, sia in termini di “contesto esterno” rappresentato da variabili socio-economiche che dal “contesto interno” inteso come combinazione dei fattori di risorse umane, tecnologie e processi (amministrativi ed organizzativi) utilizzati per il governo del territorio.

Sicuramente ad oggi il Documento Unico di Programmazione racchiude come parti essenziali le analisi del contesto esterno ed interno e declina gli obiettivi strategici ed operativi che la struttura comunale è chiamata ad attuare.

Al fine di non appesantire il presente piano con duplicazioni si richiama integralmente il DUP approvato e pubblicato nella sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale, sottosezione Bilanci.

### **3.1 Obiettivi strategici**

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

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

#### ***Obiettivi Strategici per la prevenzione della corruzione:***

- coniugare lo sviluppo economico, sociale culturale del territorio con la legalità e partecipazione dei cittadini, al fine di promuovere una coscienza civile diffusa.
- promuovere l’art.3 della Costituzione, prevenendo i fenomeni corruttivi e garantendo ai cittadini e agli operatori economici uguali doveri ed uguali diritti.
- definire, attuare migliorare nel tempo modalità di lavoro e controlli finalizzati alla prevenzione della corruzione

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

#### **Obiettivi Strategici per favorire la partecipazione dei cittadini:**

- promuovere momenti di comunicazione e confronto con le associazioni di categoria e gli ordini professionali, per condividere azioni congiunte di sensibilizzazione sui temi della legalità
- promuovere momenti di formazione e confronto con i docenti e gli studenti degli istituti scolastici, per promuovere azioni di educazione e sensibilizzazione sui temi della legalità
- promuovere momenti di comunicazione e confronto con le associazioni dei cittadini che fruiscono dei servizi del comune (genitori, anziani, disabili, utenti dei ser vizi, ecc ... )

#### **Obiettivi Strategici in materia di trasparenza**

- promuovere una gestione trasparente della performance (obiettivi chiari e rendicontazione dei risultati raggiunti);
- rendere trasparente la gestione delle attività;
- aumentare la propria capacità di informare i cittadini circa le modalità di accesso ai servizi e le modalità di gestione dei procedimenti;
- promuovere l'accesso civico generalizzato

## **4. ANALISI DEL CONTESTO INTERNO**

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

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

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

**- SETTORE II Economico-Finanziario-Controllo di gestione-Economato- Politiche tributarie - Informatico – Suap;**

**- SETTORE III Lavori Pubblici-Sicurezza- Trasporti e Demanio- Manutentivo-Ambiente -**

**Protezione civile – Patrimonio;**

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

**- SETTORE V POLIZIA LOCALE - MESSI NOTIFICATORI.**

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

### **4.1 Ulteriori informazioni in merito alla struttura**

- a) A completamento dell'analisi del contesto interno, di seguito si riportano le unite informazioni riferite alla situazione degli ultimi cinque anni, rapportata sia alla componente degli organi politici che alle strutture burocratiche dell'ente, riguardanti i **reati contro la Pubblica Amministrazione** (Libro Secondo, Titolo II, Capo I del codice penale), nonché reati di falso e truffa e altre tipologie di procedimento

Tipologia	N
-----------	---

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

#### **b) Altre tipologie (Corte dei conti, Tar)**

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

#### **c) Attività di controllo**

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

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

Si rappresenta altresì che l'ambito dei controlli è stato ampliato e esteso in **relazione ai progetti PNRR e PNCC** in relazione ai quali con Delibera di Giunta Comunale n 31 del 24.02.2023 è stata approvata specifica **REGOLAMENTAZIONE DELLA GOVERNANCE LOCALE PER L'ATTUAZIONE DEI PROGETTI DEL PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA (PNRR) E ADOZIONE DI MISURE ORGANIZZATIVE PER ASSICURARE LA SANA GESTIONE, IL MONITORAGGIO E LA RENDICONTAZIONE DEI PROGETTI** e con nota prot. 12317 5.4.23 sono state fornite specifiche indicazioni per lo svolgimento del controllo.

**d) Commissari ad acta**

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

**e) Esercizio del potere sostitutivo**

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

**f) Rispetto dei tempi procedurali**

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

**g) Tempi di pagamento**

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

- anno 2021 : 27 giorni dalla fattura
- anno 2022: 21 giorni dalla fattura

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

- **Finanziamenti PNRR**

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

<b>Missione/compmisura onente investimento</b>	<b>CUP</b>	<b>CIG</b>	<b>IMPORTO FINANZIATO</b>	<b>SETTORE COMPETENTE - RUP</b>
Abilitazione al1.2 cloud per le PA locali	B41C22001590006		121.992,00	Settore II
Piattaforma 1.4.5 Notifiche Digitali (PND)	B41F22003400006		32.589,00	Settore II
Esperienza del1.4.1 cittadino nei servizi pubblici	B41F22003970006		155.234,00	Settore II
Missione 4 – M4-C1-1.2 Istruzione e Ricerca – Componente 1 – Potenziamento dell'offerta dei servizi di istruzione: dagli asili nido alle Università – Investimento 1.2 “Piano di estensione del tempo pieno e mense”	B41B22001060006		870.063,50	Settore III

## **5. LA MAPPATURA DEI PROCESSI E LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO**

### **5.1 La mappatura dei processi**

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

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

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

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

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

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

L'ANAC ribadisce che i processi individuati dovranno fare riferimento a tutta l'attività svolta dall'organizzazione e non solo a quei processi che sono ritenuti (per ragioni varie, non suffragate da una analisi strutturata) a rischio.

La preliminare mappatura dei processi è un requisito indispensabile per la formulazione di adeguate misure di prevenzione e incide sulla qualità complessiva della gestione del rischio. Infatti, una compiuta analisi dei processi consente di identificare i punti più vulnerabili e, dunque, i rischi di corruzione che si generano attraverso le attività svolte dall'amministrazione.

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

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

### **5.2 La valutazione del rischio**

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

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

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

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

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

Per individuare gli “eventi rischiosi” è necessario:

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

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

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

### 5.3 Analisi del rischio

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

- comprendere gli eventi rischiosi, identificati nella fase precedente, attraverso l’esame dei cosiddetti “fattori abilitanti” della corruzione ossia i fattori di contesto che agevolano il verificarsi di comportamenti o fatti di corruzione (che nell’aggiornamento del PNA 2015 erano denominati, più semplicemente, “cause” dei fenomeni di malaffare). Per ciascun rischio, i fattori abilitanti possono essere molteplici e combinarsi tra loro. L’ANAC propone quali esempi l’assenza di controlli, la mancanza di trasparenza, esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto, ecc.
- stimare il livello di esposizione al rischio al fine di individuare i processi e le attività sui quali concentrare le misure di trattamento e il successivo monitoraggio da parte del RPCT. Secondo l’ANAC, l’analisi deve svolgersi secondo un criterio generale di “prudenza” poiché è assolutamente necessario “evitare la sottostima del rischio che non permetterebbe di attivare in alcun modo le opportune misure di prevenzione”.  
- scegliere l’approccio valutativo che può essere qualitativo - l’esposizione al rischio è stimata in base a motivate valutazioni, espresse dai soggetti coinvolti nell’analisi, su specifici criteri. Tali valutazioni, anche se supportate da dati, in genere non prevedono una rappresentazione di sintesi in termini numerici) o quantitativo (si utilizzano analisi statistiche o matematiche per quantificare il rischio in termini numerici). **Nel presente PTPCT si è utilizzato il metodo qualitativo, privilegiato dall’ANAC;**
- individuare i criteri di valutazione; l’ANAC ritiene che “i criteri per la valutazione dell’esposizione al rischio di eventi corruttivi possono essere tradotti operativamente in indicatori di rischio in grado di fornire delle indicazioni sul livello di esposizione al rischio del processo o delle sue attività componenti”. Per stimare il rischio, quindi, è necessario definire preliminarmente indicatori del livello di esposizione del processo al rischio di corruzione e l’ANAC ha proposto i seguenti indicatori, ampliabili e modificabili da ciascuna amministrazione:

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

1. **livello di interesse “esterno”**: la presenza di interessi rilevanti, economici o meno, e di benefici per i destinatari determina un incremento del rischio;

2. **grado di discrezionalità del decisore interno**: un processo decisionale altamente discrezionale si caratterizza per un livello di rischio maggiore rispetto ad un processo decisionale altamente vincolato;

3. **manifestazione di eventi corruttivi in passato**: se l'attività è stata già oggetto di eventi corruttivi nell'amministrazione o in altre realtà simili, il rischio aumenta poiché quella attività ha caratteristiche che rendono praticabile il malaffare;

4. **trasparenza/opacità del processo decisionale**: l'adozione di strumenti di trasparenza sostanziale, e non solo formale, abbassa il rischio;

5. **livello di collaborazione del responsabile del processo nell'elaborazione, aggiornamento e monitoraggio del piano**: la scarsa collaborazione può segnalare un deficit di attenzione al tema della corruzione o, comunque, determinare una certa opacità sul reale livello di rischio;

6. **grado di attuazione delle misure di trattamento**: l'attuazione di misure di trattamento si associa ad una minore probabilità di fatti corruttivi.

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

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

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

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

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

#### 5.4. La ponderazione

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

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

Nella fase di ponderazione si stabiliscono:

- le azioni da intraprendere per ridurre il grado di rischio: al termine della valutazione del rischio, devono essere soppesate diverse opzioni per ridurre l'esposizione di processi e attività alla corruzione. “La ponderazione del rischio può anche portare alla decisione di non sottoporre ad ulteriore trattamento il rischio, ma di limitarsi a mantenere attive le misure già esistenti”. Occorre sottolineare che un concetto essenziale per decidere se attuare nuove azioni è quello di “rischio residuo” che consiste nel rischio che permane una volta che le misure di prevenzione siano state correttamente attuate. L'attuazione delle azioni di prevenzione deve avere come obiettivo la riduzione del rischio residuo ad un livello quanto più prossimo allo zero. Ma il rischio residuo non potrà mai essere del tutto azzerato in quanto, anche in presenza di misure di prevenzione, la probabilità che si verifichino fenomeni di malaffare non potrà mai essere del tutto annullata.
- le priorità di trattamento, considerando gli obiettivi dell'organizzazione e il contesto in cui la stessa opera, attraverso il loro confronto; nell'impostare le azioni di prevenzione si dovrà tener conto del livello di esposizione al rischio e “procedere in ordine via via decrescente”, iniziando dalle attività che presentano un'esposizione più elevata (livello di rischio A o MA) fino ad arrivare al trattamento di quelle con un rischio più contenuto.

## 6. TRATTAMENTO DEL RISCHIO

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

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

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

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

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

### 6.1 Individuazione delle misure

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

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

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

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

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

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

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

## 6.2 Programmazione delle misure

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

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

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

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

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

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

- **responsabilità connesse all'attuazione della misura:** in un'ottica di responsabilizzazione di tutta la struttura organizzativa e dal momento che diversi uffici possono concorrere nella realizzazione di una o più fasi di adozione delle misure, occorre indicare chiaramente quali sono i responsabili dell'attuazione della misura, al fine di evitare fraintendimenti sulle azioni da compiere per la messa in atto della strategia di prevenzione della corruzione;

- **indicatori di monitoraggio e valori attesi:** al fine di poter agire tempestivamente su una o più delle variabili sopra elencate definendo i correttivi adeguati e funzionali alla corretta attuazione delle misure.

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

### **6.3 MISURE OBBLIGATORIE DI CARATTERE GENERALE**

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

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

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

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

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

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

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

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

##### **f) nell'attività contrattuale:**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### **Misure relative all'area dei contratti pubblici:**

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

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

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

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

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

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

- al numero ridotto di operatori presenti sul mercato,
- al grado di soddisfazione maturato attraverso il precedente rapporto contrattuale,
- alle caratteristiche del mercato di riferimento.

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

La rotazione, tuttavia, non si applica laddove il nuovo affidamento avvenga tramite procedure ordinarie o comunque tramite procedure aperte al mercato, nelle quali la stazione appaltante non operi alcuna limitazione in ordine al

numero di operatori economici tra i quali effettuare la selezione.

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

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

- Mancata o inadeguata previsione delle penali in relazione agli inadempimenti contrattuali;
- Mancata applicazione delle penali contrattualmente previste;
- Mancato rispetto dei termini di esecuzione dei lavori;
- Applicazione in maniera illegittima di varianti contrattuali;
- Utilizzo reiterato di proroghe e rinnovi;
- Mancata verifica in ordine alla corretta esecuzione delle prestazioni previste dal capitolato e dall’offerta tecnica migliorativa

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

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

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

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

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

Al fine di effettuare il controllo in ordine alla veridicità di quanto dichiarato , entro il 31 dicembre dovrà essere fornito da ciascun Responsabile di Settore copia dei provvedimenti di nomina delle commissioni di concorso.

Il controllo verrà effettuato sul 10% di tali provvedimenti tramite estrazione a sorteggio.

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

**Meccanismi di monitoraggio: degli atti, dei termini di conclusione dei procedimenti e del conflitto di interessi**

Completata la programmazione delle misure di prevenzione, è necessario un sistema di monitoraggio e verifica periodica circa lo stato di attuazione delle stesse, volto ad effettuare un riesame periodico circa lo stato complessivo del sistema di gestione del rischio.

Detto sistema di monitoraggio è volto a:

1. verificare lo stato di attuazione e l’idoneità delle misure di prevenzione;
2. effettuare il riesame periodico circa il funzionamento complessivo del sistema di gestione del rischio.

**È necessario, preliminarmente, segnalare l'assenza di un'adeguata struttura di supporto al RPCT.** Pertanto, al momento, il monitoraggio è effettuato in fase di svolgimento dei controlli successivi di regolarità amministrativa di cui all'art. 147 bis del TUEL: sugli atti, sui tempi di conclusione dei procedimenti e sul conflitto di interessi.

Fatti salvi controlli previsti dai regolamenti adottati ai sensi e per gli effetti di cui al D.L. n. 174/2012, convertito in legge n. 213/2012, dovrà essere comunicato a cura dei Responsabili delle P.O. quanto segue:

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

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

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

#### **Gestione delle situazioni di conflitto di interessi.**

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

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

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

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

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

Altresì, in sede di conferimento di incarichi a consulenti e collaboratori dovrà essere acquisita previamente al conferimento del relativo incarico apposita dichiarazione in ordine all'assenza di situazioni di conflitto di interesse ovvero ipotesi di inconfiribilità o incompatibilità. Tale dichiarazione, redatta secondo il modello allegato (**modello 3**) dovrà poi essere pubblicata, priva di dati personali, in Amministrazione Trasparente- Consulenti e Collaboratori. Inserimento negli schemi di convenzioni dell'obbligo a carico del consulente/collaboratore di comunicare tempestivamente la situazione di conflitto di interessi insorta successivamente al conferimento dell'incarico.

### **Dichiarazione unica di assenza di cause di inconferibilità ed incandidabilità.**

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

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

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

### **Misure relative alla rotazione delle Posizioni Organizzative e del Personale**

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

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

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

### **Formazione dei dipendenti**

La formazione è, insieme alla massima trasparenza, lo strumento più efficace per la prevenzione della corruzione. Non è possibile attuare con efficacia la politica di prevenzione della corruzione se non si ha un cambiamento culturale che permetta ai dipendenti di migliorare la propria percezione circa l'importanza del proprio ruolo e la necessità di assumere atteggiamenti e decisioni che testimonino chiaramente il danno sociale che la corruzione provoca. L'importanza della formazione risulta altresì ribadita sia in tema di rispetto delle Misure del Codice di comportamento ( Delibera Anac n. 177 del 19 febbraio 2020) sia in tema di rispetto delle misure sul conflitto di interessi (Linee guida Anac n. 15) nonchè all'interno del PNA 2022 con particolare riferimento alle figure che rivestano il ruolo di RUP.

Nel corso del 2023 si approfondiranno i sopracitati temi ed in particolari le norme in materia di contratti pubblici a seguito dell'approvazione del D.Lgs 36 del 31.03.2023.

Si procederà quindi con l'erogazione di formazione generale di natura valoriale ed etica rivolta a tutti i dipendenti e di formazione di tipo specialistico per i responsabili-referenti della prevenzione della corruzione.

Si procederà quindi ad erogare la formazione tenendo conto dei seguenti argomenti:

- Cultura dell'integrità e della trasparenza (formazione generale);
- atteggiamenti e cultura organizzativa;
- Etica e deontologia quale strumento di lotta alla corruzione;
- La conoscenza del codice di comportamento e del codice disciplinare;
- Incompatibilità e conflitti di interesse;
- rotazione dei funzionari e dei dirigenti;
- Tutela del whistleblower.
- Per la formazione specialistica si procederà verso questi argomenti:
- Le nuove misure di prevenzione nei procedimenti di gara anche attraverso la formazione specialistica in materia di appalti di beni, servizi e lavori pubblici;
- Nuove procedure di acquisto sopra e sotto soglia.
- Pantouflage.

L'applicazione della misura della formazione da parte del Comune di Campagnano di Roma si sostanzierà:

1. nell'attività di formazione e sensibilizzazione alla conoscenza dei contenuti del presente PTPCT;
2. nell'analisi dei fabbisogni formativi e nella macro-progettazione dell'attività formativa da erogare (definizione di massima di obiettivi e contenuti della formazione in linea con gli obiettivi e le esigenze organizzative e, in aggiunta, individuazione dei soggetti destinatari);
3. nell'erogazione della formazione prevista;
4. nel monitoraggio e nella verifica del livello di attuazione dei processi di formazione, nonché nella valutazione dell'efficacia tanto dei processi quanto dell'azione formativa.

In linea con quanto prescritto dalla L. 190/2012, lungo l'arco temporale del triennio 2023 – 2025, sarà premura dell'Ente organizzare annualmente almeno un incontro di formazione per le posizioni organizzative e per il personale operante nei settori esposti a rischio di corruzione, in materia di PTPCT, di Codice di comportamento dei dipendenti e di normativa anticorruzione, ricorrendo anche all'ausilio di esperienze e specializzazioni esterne.

L'iniziativa formativa/informativa inerente contenuti del Piano potrà essere attuata anche con risorse interne (RPCT, Gruppo di Lavoro e PO). Le iniziative formative più specialistiche potranno essere effettuate anche ricorrendo all'ausilio di esperienze e professionalità esterne.

La modalità operativa di svolgimento dei corsi vedrà l'affiancamento di dipendenti interni – come auspicato anche dal PNA 2019 - e docenti esterni per rendere fungibili le competenze nell'ottica di agevolare futuri processi di rotazione del personale. La programmazione sarà necessariamente influenzata dalle disponibilità economiche.

### **Codice di comportamento**

Tra le misure di prevenzione della corruzione i **codici di comportamento** rivestono nella strategia delineata dalla l. 190/2012 un ruolo importante, costituendo lo strumento che, più di altri, si presta a regolare le condotte dei funzionari e orientarle alla migliore cura dell'interesse pubblico, in connessione con i PTPCT.

A tal fine, l'art. 1, co. 44 della legge. 190/2012, riformulando l'art. 54 del d.lgs. n. 165 del 2001 rubricato “*Codice di comportamento*”, ha attuato una profonda revisione della preesistente disciplina dei codici di condotta. Tale disposizione prevede che:

con un codice di comportamento nazionale dei dipendenti pubblici, definito dal Governo e approvato con decreto del Presidente della Repubblica, previa deliberazione del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione, si assicuri «*la qualità dei servizi, la prevenzione dei fenomeni di corruzione, il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico*»;

□ ciascuna pubblica amministrazione definisca, con procedura aperta alla partecipazione e previo parere obbligatorio del proprio OIV, un proprio codice di comportamento che integri e specifichi il codice di comportamento nazionale;

□ la violazione dei doveri compresi nei codici di comportamento, ivi inclusi quelli relativi all'attuazione del PTPCT, abbia diretta rilevanza disciplinare;

□ ANAC definisca criteri, linee guida e modelli uniformi di codici per singoli settori o tipologie di amministrazione;

L'ente ha approvato il Codice di Comportamento aziendale con delibera di Giunta Comunale n. 228 del 05.12.2013. A seguito dell'avvenuta approvazione da parte dell'ANAC delle "Linee guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche" approvate con delibera n. 177 del 19 febbraio 2020, si è proceduto all'aggiornamento del Codice di Comportamento aziendale con delibera di Giunta Comunale n. 253 del 28.12.2022.

### **Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti.**

Il pubblico dipendente che denuncia all'Autorità Giudiziaria ordinaria o alla Corte dei Conti, oppure riferisce al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia, a meno che il fatto non comporti responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione (art. 1, comma 51, legge 190/2012).

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante può essere rivelata solo ove la sua conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato.

La denuncia è sottratta all'accesso previsto dagli artt. 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241.

La denuncia potrà essere effettuata tramite utilizzo dell'apposita piattaforma al seguente link:

<https://www.comunecampagnano.it/index.php/servizi/servizi-online/segnalazione-di-condotte-illecite-whistleblowing>.

### **Art. 53, comma 16 ter D.Lgs. 165/2001 (Divieto di pantouflage)**

La gestione del Pantouflage è uno degli aspetti maggiormente attenzionati all'interno del PNA 2022, che sostituisce sul punto quanto previsto nei precedenti Piani nazionali. Ai fini di una maggiore comprensione dell'istituto e delle misure predisposte risulta utile una ricostruzione normativa dello stesso.

La parola di origine francese "*pantouflage*" viene utilizzata nel linguaggio corrente per indicare il passaggio di dipendenti pubblici al settore privato. Tale fenomeno, seppure fisiologico, potrebbe, in alcuni casi non adeguatamente disciplinati dal legislatore, rivelarsi rischioso per l'imparzialità delle pubbliche amministrazioni. Pertanto, prima a livello internazionale, e successivamente a livello nazionale, è stata dedicata particolare attenzione alla materia.

Il più significativo intervento internazionale in tema di *pantouflage* è contenuto nella Convenzione delle Nazioni Unite contro la corruzione (UNCAC)<sup>42</sup>, con la quale è stata raccomandata l'adozione di un'apposita disciplina in materia con la previsione di specifiche restrizioni e limiti.

Il legislatore nazionale<sup>44</sup> ha poi introdotto il comma 16-ter dell'art. 53 del d.lgs. n. 165/2001<sup>45</sup> che si applica ai casi di passaggio dal settore pubblico al privato a seguito della cessazione del servizio. La norma dispone nello specifico il divieto per i dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni, di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività dell'amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri.

In caso di violazione del divieto sono previste specifiche conseguenze sanzionatorie che hanno effetti sul contratto di lavoro e sull'attività dei soggetti privati. I contratti di lavoro conclusi e gli incarichi conferiti in violazione del divieto sono, infatti, nulli e i soggetti privati che hanno concluso contratti o conferito incarichi in violazione del

divieto non possono contrattare con la pubblica amministrazione per i successivi tre anni e hanno l'obbligo di restituire i compensi eventualmente percepiti e accertati, riferiti a detti contratti o incarichi.

Giova considerare che tale norma, come ribadito anche dal Consiglio di Stato<sup>46</sup>, disciplina una fattispecie qualificabile in termini di "incompatibilità successiva" alla cessazione dal servizio del dipendente pubblico. Si tratta di un'ipotesi che si configura quale integrazione dei casi di inconferibilità e incompatibilità contemplate dal d.lgs. n. 39 del 2013 come si evince dalle disposizioni stesse in materia di *pantouflage* contenute all'art. 21 del citato decreto.

La *ratio* del divieto di *pantouflage* è volta a garantire l'imparzialità delle decisioni pubbliche e in particolare a scoraggiare comportamenti impropri e non imparziali, fonti di possibili fenomeni corruttivi, da parte del dipendente che, nell'esercizio di poteri autoritativi e negoziali, "*potrebbe preconstituirsì situazioni lavorative vantaggiose presso il soggetto privato con cui è entrato in contatto in relazione al rapporto di lavoro*".

In tal senso, il divieto è volto anche a "*ridurre il rischio che soggetti privati possano esercitare pressioni o condizionamenti sullo svolgimento dei compiti istituzionali, prospettando al dipendente di un'amministrazione l'opportunità di assunzione o incarichi una volta cessato dal servizio*".

L'istituto mira, pertanto, "*ad evitare che determinate posizioni lavorative, subordinate o autonome, possano essere anche solo astrattamente fonti di possibili fenomeni corruttivi [...], limitando per un tempo ragionevole, secondo la scelta insindacabile del legislatore, l'autonomia negoziale del lavoratore dopo la cessazione del rapporto di lavoro*"

#### Ambito di applicazione

##### a) A chi si applica il divieto di *pantouflage*

Nell'individuare l'ambito soggettivo di applicazione, la norma fa espressamente riferimento ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, co. 2 del d.lgs. n. 165/2001 cessati dal servizio. Ad essi è precluso, nei tre anni successivi alla conclusione del rapporto di lavoro, avere rapporti professionali con i soggetti privati nei cui confronti siano stati esercitati poteri autoritativi o negoziali nell'ultimo triennio.

La norma utilizza i termini "servizio" e "cessazione del pubblico impiego", quasi a riferirsi esclusivamente ai dipendenti a tempo indeterminato delle pubbliche amministrazioni.

Tuttavia, in coerenza con la finalità dell'istituto in argomento quale presidio anticorruzione, nella nozione di dipendenti della pubblica amministrazione sono da ricomprendersi anche i titolari di uno degli incarichi di cui all'art. 21 del d.lgs.

39/2013. Sono, infatti, assimilati ai dipendenti della PA anche i soggetti titolari di uno degli incarichi previsti dal d.lgs. n. 39/2013 espressamente indicati all'art. 1, ovvero gli incarichi amministrativi di vertice, gli incarichi dirigenziali interni e esterni, gli incarichi di amministratore di enti pubblici e di enti privati in controllo pubblico.

##### b) Esercizio dei poteri autoritativi e negoziali

Presupposto perché vi sia *pantouflage* è l'esercizio di poteri autoritativi o negoziali da parte del dipendente pubblico, inteso nei sensi sopra delineati.

L'Autorità ha avuto già modo di chiarire che il potere autoritativo della pubblica amministrazione implica l'adozione di provvedimenti amministrativi atti ad incidere unilateralmente, modificandole, sulle situazioni giuridiche soggettive dei destinatari.

Si ritiene, pertanto, che con tale espressione il legislatore abbia voluto considerare tutte le situazioni in cui il dipendente ha avuto il potere di incidere in maniera determinante su un procedimento e quindi sul provvedimento finale.

Tra questi, naturalmente, può ricomprendersi anche l'adozione di provvedimenti che producono effetti favorevoli per il destinatario e quindi anche atti di autorizzazione, concessione, sovvenzione, sussidi, vantaggi economici di qualunque genere. Al fine di valutare l'applicazione del *pantouflage* agli atti di esercizio di poteri autoritativi o negoziali, occorrerà valutare nel caso concreto l'influenza esercitata sul provvedimento finale. Si rimette ad apposite Linee Guida - in fase di elaborazione - la determinazione dei criteri per l'individuazione, ai fini del divieto di *pantouflage*, degli atti e comportamenti adottati nell'ambito di procedimenti implicanti l'esercizio di poteri autoritativi o negoziali.

Rientrano nei “poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni”, sia provvedimenti afferenti specificamente alla conclusione di contratti per l’acquisizione di beni e servizi per la PA, sia provvedimenti adottati unilateralmente dalla pubblica amministrazione, quale manifestazione del potere autoritativo, che incidono, modificandole, sulle situazioni giuridiche soggettive dei destinatari.

c) Quali sono i soggetti privati destinatari dell’attività della pubblica amministrazione

Anche con riferimento ai **soggetti privati destinatari dell’attività della pubblica amministrazione**, si rinvia ad apposite Linee Guida - in fase di elaborazione - la determinazione dei criteri per l’individuazione, ai fini del divieto di *pantouflage*, dei soggetti nei cui confronti siano stati adottati degli atti e comportamenti implicanti l’esercizio di poteri autoritativi o negoziali.

Sono esclusi gli enti *in house* della pubblica amministrazione di provenienza dell’ex dipendente pubblico. In tal caso, l’attribuzione dell’incarico di destinazione nell’ambito di una società controllata avviene, infatti, nell’interesse della stessa amministrazione controllante e ciò determina l’assenza del dualismo di interessi pubblici/privati e del conseguente rischio di strumentalizzazione dei pubblici poteri rispetto a finalità privatistiche, che costituisce uno degli elementi essenziali della fattispecie del *pantouflage*.

Per questo si esclude la violazione del divieto di *pantouflage* anche nel caso in cui il soggetto giuridico destinatario dell’attività autoritativa o negoziale di un dipendente pubblico sia un ente pubblico.

Il divieto di *pantouflage* si applica anche alle **società con sede all’estero**, purché le stesse siano state destinatarie di poteri autoritativi e negoziali efficaci secondo le regole di diritto vigenti nel nostro ordinamento.

L’ANAC ha, infine, evidenziato l’insussistenza di *pantouflage* anche quando l’ente privato di destinazione sia stato costituito successivamente alla cessazione del rapporto di pubblico impiego del dipendente.

In tal caso, tuttavia, è opportuno distinguere tra:

- ente privato di nuova costituzione che non presenta profili di continuità con enti già esistenti;
- ente, invece, solo formalmente nuovo.

Nel primo caso, si ritiene non applicabile la norma sul *pantouflage* in quanto non sussistono elementi di connessione tra l’esercizio di poteri autoritativi e negoziali da parte dell’ex dipendente pubblico - elemento fondamentale per l’integrarsi della fattispecie in esame - e la società di nuova formazione

d) Cosa si intende per attività lavorativa o professionale in destinazione

L’applicazione della disciplina sul *pantouflage* comporta che il dipendente che ha cessato il proprio rapporto lavorativo “pubblicistico” svolga “attività lavorativa o professionale” presso un soggetto privato destinatario dell’attività della pubblica amministrazione.

La norma di cui all’art. 53, co. 16-ter, del d.lgs. n. 165/2001, come detto, si applica a tutte le pubbliche amministrazioni contemplate nel citato decreto legislativo e si configura quale misura di prevenzione della corruzione volta a garantire l’imparzialità dell’attività del dipendente pubblico e, in particolare, come misura per prevenire le ipotesi di “incompatibilità successiva”.

Tutte le amministrazioni pubbliche sono pertanto tenute a prevedere nei propri PTPCT o nella sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO adeguati strumenti e modalità per assicurare il rispetto di tale istituto anche attraverso un’attività di verifica.

Fermi restando, infatti, i riconosciuti poteri di ANAC di accertamento e sanzionatori in materia, le amministrazioni svolgono una verifica istruttoria sul rispetto della norma sul *pantouflage* da parte dei propri ex dipendenti. In particolare, all’interno dell’amministrazione, si ritiene che tali verifiche possano essere svolte dal RPCT, con il necessario supporto degli uffici competenti all’interno dell’amministrazione.

Vengono pertanto previste le seguenti misure specifiche:

inserimento di apposite clausole negli atti di assunzione del personale, sia di livello dirigenziale che non dirigenziale, che prevedono specificamente il divieto di *pantouflage*;

- comunicazione da notificare a ciascun dipendente cessato in ordine alla sussistenza di tale divieto; entro 6 mesi dall’approvazione del presente PTPTC dovrà essere notificata tale comunicazione anche ai dipendenti che siano cessati negli ultimi tre anni;

- previsione della misura di comunicazione obbligatoria, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto, dell’eventuale instaurazione di un nuovo rapporto di lavoro.

- in caso di **soggetti esterni con i quali l'amministrazione stabilisce un rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato o uno degli incarichi di cui all'art. 21 del d.lgs. 39/2013** previsione di una dichiarazione da rendere *una tantum* o all'inizio dell'incarico, con cui l'interessato si impegna al rispetto del divieto di *pantouflage*;
- previsione nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti di contratti pubblici dell'obbligo per l'operatore economico concorrente di dichiarare di non avere stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi ad ex dipendenti pubblici in violazione del predetto divieto, **per quanto di conoscenza**;

### **Autorizzazione allo svolgimento di incarichi extraistituzionali**

In ottemperanza a quanto previsto dalle misure generali contenuta nel PTPCT 2021-2023, con delibera adottata dal Commissario Straordinario con i poteri della Giunta Comunale n. 40 del 30.09.2021 è stato adottato il Regolamento Comunale per la disciplina delle incompatibilità, cumulo di impieghi e la definizione dei criteri per il conferimento e l'autorizzazione di incarichi extra istituzionali al personale dipendente e della sua adozione è stato reso edotto il personale dipendente con apposite nota inoltrata tramite protocollo.

### **Divieto di ricorso all'arbitrato**

Sistematicamente, in tutti i contratti stipulati e da stipulare dall'Ente è escluso il ricorso all'arbitrato (esclusione della *clausola compromissoria* ai sensi dell'art. 209, comma 2, del Codice dei contratti pubblici - d.lgs. 50/2016 e smi).

### **Misure antifrode**

Nelle more della predisposizione di apposita circolare disciplinante i controlli da effettuare ai fini del Decreto Legislativo 22 giugno 2007, n. 109, recante "Misure per prevenire, contrastare e reprimere il finanziamento del terrorismo internazionale e l'attività dei paesi che minacciano la pace e la sicurezza internazionale, in attuazione della direttiva 2005/60/CE", si stabilisce l'obbligo da parte di ciascun operatore economico in fase di partecipazione alle procedure di gara di dichiarare chi sia il titolare effettivo dell'impresa.

## **6.4 Misure specifiche di prevenzione e controllo.**

Tenuto conto degli esiti dei monitoraggi effettuati rispetto al PTPC 2021\_2023 ed in accoglimento dei suggerimenti forniti dall'ANAC all'interno Orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza 2022, approvato dal Consiglio dell'Autorità in data 2 febbraio 2022 si è provveduto ad una revisione delle misure specifiche di cui all'allegato C al PTPC 2021\_2023 al fine di tenere conto dell'effettiva utilità delle stesse ma anche della loro sostenibilità sul piano degli adempimenti amministrativi. (**allegato C**).

### **6.4.1. I controlli interni**

A supporto del perseguimento degli obiettivi del presente Piano, è da considerare il sistema dei controlli interni che l'ente ha dovuto approntare in attuazione del D.L. 10.10.2012 n. 174 "Disposizioni urgenti in materia di finanza e funzionamento degli enti territoriali, nonché ulteriori disposizioni in favore delle zone terremotate nel maggio 2012", poi convertito in L. n. 213/12; tale normativa, modificando l'art. 147 TUEL, ha provveduto a rafforzare e riordinare il sistema dei controlli interni negli enti locali che, in sostanza, vengono ripartiti in cinque macroaree: controllo di regolarità amministrativa e contabile, controllo strategico, controllo sulle società non quotate partecipate, controllo sugli equilibri finanziari e controllo di gestione.

La predetta normativa, in particolare, ha stabilito che i controlli interni debbano essere organizzati, da ciascun ente, in osservanza al principio di separazione tra funzione di indirizzo e compiti di gestione.

Per dare attuazione a tale disposizione, con delibera del Consiglio Comunale n. 9 del 28/02/2013, è stato approvato il Regolamento sul sistema dei controlli interni.

Tale sistema, con particolare riferimento al controllo successivo di regolarità amministrativa, è stato avviato a partire dal 2013 e successivamente disciplinato con successivi atti.

Invero, il controllo successivo di regolarità amministrativa costituisce una valida misura anticorruptiva, poiché si sostanzia in un controllo “dinamico” svolto dal Segretario generale sui documenti adottati dall’ente (determinazioni di impegno di spesa, contratti ed altri atti amministrativi), garantendo in tal modo la conformità dell’azione amministrativa allo statuto, alle leggi ed ai regolamenti.

Il Regolamento prevede un sistema di controllo e di reportistica che potrà mitigare i rischi di corruzione. Considerato che un corretto controllo sulla redazione degli atti è una valida misura per contrastare la *maladministration* e per favorire la trasparenza dell’attività dell’amministrazione, il Regolamento in questione prevede che il campione di documenti da sottoporre a controllo successivo viene effettuato con motivate tecniche di campionamento, preferibilmente di natura informatica e può essere estratto secondo una selezione casuale, entro i primi 15 giorni del mese successivo ad ogni semestre ed è pari, di norma, ad almeno il 3% del complesso dei documenti adottati da ciascuno dei responsabili preposti alla gestione. L’esame può essere esteso, su iniziativa di chi effettua il controllo, anche agli atti dell’intero procedimento o di procedimenti della stessa tipologia. Gli uffici, oltre al documento oggetto del controllo, dovranno mettere a disposizione dell’organo di controllo la documentazione che sarà loro richiesta.

Al termine del controllo di ciascun atto e/o procedimento viene redatta una scheda in conformità ad alcuni standard predefiniti.

Le schede elaborate sui controlli a campione, in particolare, sono oggetto di una relazione semestrale e di una annuale del Segretario generale da cui risulti:

1. Il numero degli atti e/o procedimenti esaminati;
2. I rilievi sollevati e il loro esito;
3. Le osservazioni dell’organo di controllo su aspetti dell’atto o del procedimento oggetto di verifica, non espressamente previste ma che l’organo di controllo ritenga opportuno portare all’attenzione dei Responsabili;
4. I provvedimenti di segnalazione a seguito di irregolarità accertate;
5. I casi di richiesta di valutazione dell’istituto dell’autotutela nei procedimenti a seguito di irregolarità accertate;
6. I casi di controllo effettuati per conto di cittadini, utenti, altre amministrazioni per i quali siano state riscontrate irregolarità ovvero per esercizio del potere sostitutivo ai sensi del D.L. 9 febbraio 2012, n. 5, convertito con legge di conversione 4 aprile 2012, n. 35;
7. Le analisi riepilogative e le indicazioni da fornire alle strutture organizzative.

La relazione si conclude con un giudizio sugli atti amministrativi dell’ente. Le risultanze del controllo sono trasmesse periodicamente, a cura del Segretario generale, ai Responsabili dei settori interessati, unitamente alle direttive cui conformarsi in caso di riscontrate irregolarità, nonché al Revisore dei conti e agli Organi di valutazione

dei risultati dei dipendenti come documenti utili per la valutazione, e al Presidente del Consiglio Comunale il quale, in caso di irregolarità accertate, lo iscrive all'ordine del giorno del Consiglio comunale.

La comunicazione delle risultanze dei controlli interni ai Responsabili dei settori interessati assicura il buon andamento dell'azione amministrativa, perché migliora la qualità dei provvedimenti attraverso l'utilizzo dei risultati, delle indicazioni e delle direttive fornite dal Segretario generale.

La correttezza del provvedimento amministrativo, di conseguenza, assicura l'assenza di condotte corruttive, diminuisce il contenzioso e scongiura il rischio di condotte non conformi alla normativa vigente.

Tenuto conto dei controlli pregressi svolti dal Segretario generale e valutata l'efficacia degli stessi in ordine al monitoraggio delle misure anticorruzione previste dal piano, si riscontra la necessità di introdurre nella "chek list" sui controlli di cui si è proceduto all'adozione di una "Direttiva unica per l'esercizio delle funzioni di controllo successivo di regolarità amministrativa ai sensi dell'art 147 bis comma 2 D. Lgs 267/2000 – Aggiornamento della check list di controllo successivo di regolarità amministrativa" trasmesso con nota prot 15796 del 12.05.2022.

Ad ogni modo, il progressivo aggiornamento e la costante implementazione della metodologia da seguire per lo svolgimento dei controlli interni costituisce un obiettivo prioritario che il Comune intende perseguire per il prossimo triennio, nella consapevolezza che un'accurata direzione dei controlli interni rappresenta senza alcun dubbio una misura specifica di prevenzione della corruzione.

- **Monitoraggio in ordine agli adempimenti ricadenti sugli agenti contabili ed in particolare sui consegnatari dei beni**

Recenti avvenimenti hanno attenzionato l'RPCT in ordine alla corretta gestione delle procedure riguardanti gli agenti contabili, sia per quanto riguarda il maneggio di denaro sia per quanto riguarda la gestione dei magazzini e quindi la figura del consegnatario. In particolare si è evidenziata una carenza di un provvedimento formale di nomina degli agenti contabili e l'omessa o carente resa del conto degli agenti contabili con sostanziale vanificazione di ogni procedura di controllo successivo.

Quale misura di monitoraggio è pertanto prevista : la trasmissione , entro il 31 dicembre di ogni anno, da parte dei Responsabili di Settore di un'attestazione contenente l'indicazione degli agenti contabili nominati nel proprio settore

Si prevede altresì la modifica del vigente Regolamento di contabilità con la previsione di disposizioni di maggiore dettaglio in ordine alla nomina degli agenti contabili, sia a denaro che a materia, dei relativi compiti e responsabilità, da adottarsi entro il 30 giugno.

## SEZIONE TRASPARENZA

### 7. LA TRASPARENZA

Lo strumento principale per contrastare il fenomeno della corruzione è la trasparenza dell'attività amministrativa, elevata dal comma 15 dell'art. 1 della L. n. 190/2012 a li vello essenziale delle prestazioni concernenti i diritti sociali e civili ai sensi dell'art. 117, secondo comma, lettera m) della Costituzione".

I commi 35 e 36 dell'art. 1 della L. n. 190/2012, hanno delegato il governo ad emanare un "decreto legislativo per il riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni" mediante la modifica o l'integrazione delle disposizioni vigenti, ovvero mediante la previsione di nuove forme di pubblicità".

Il Governo ha adempiuto attraverso due decreti legislativi: - D.Lgs. n. 33/2013 e D.Lgs. n. 97/2016

La trasparenza rappresenta la condizione di garanzia delle libertà individuali e collettive, nonché dei diritti civili, politici e sociali. Integra il diritto ad una buona amministrazione e concorre alla realizzazione di una amministrazione aperta, al servizio del cittadino.

L'amministrazione, in linea con le indicazioni generali dell'ANAC, ritiene la trasparenza e l'accesso civico le misure principali per contrastare i fenomeni corruttivi.

In questa fase storica in cui il legislatore ha introdotto regimi derogatori nelle procedure di affidamento degli appalti in considerazione dell'emergenza sanitaria, prima, e per favorire la realizzazione degli investimenti PNRR, poi, va senza dubbio valorizzato il ruolo della trasparenza come misura cardine per assicurare un importante presidio in funzione di anticorruzione, oltre che di controllo sociale sull'operato e sui risultati ottenuti dalle stazioni appaltanti, sia sull'aggiudicazione che sull'esecuzione delle opere, servizi e forniture.

#### 7.1 Attuazione

L'Allegato numero 1, della deliberazione ANAC 28 dicembre 2016 numero 1310, integrando i contenuti della scheda allegata al decreto legislativo 33/2013, ha rinnovato la disciplina la struttura delle informazioni da pubblicarsi sui siti istituzionali delle pubbliche amministrazioni adeguandola alle novità introdotte dal decreto legislativo 97/2016.

Come noto, il legislatore ha organizzato in sotto-sezioni di primo e di secondo livello le informazioni, i documenti ed i dati da pubblicare obbligatoriamente nella sezione «Amministrazione trasparente» del sito web.

Oggi le sotto-sezioni devono essere denominate esattamente come indicato dalla deliberazione ANAC 1310/2016. Le tabelle riportate nelle pagine che seguono, ripropongono fedelmente i contenuti, assai puntuali e dettagliati, quindi più che esaustivi, dell'Allegato numero 1 della deliberazione ANAC 28 dicembre 2016 numero 1310.

Rispetto alla deliberazione 1310/2016, le tabelle di questo piano sono composte da sette colonne, anziché sei.

Infatti, è stata aggiunta la "colonna G" (a destra) per poter indicare, in modo chiaro, l'ufficio responsabile delle pubblicazioni previste nelle altre colonne.

Le tabelle sono composte da sette colonne, che recano i dati seguenti:

Colonna A: denominazione delle sotto-sezioni di primo livello;

Colonna B: denominazione delle sotto-sezioni di secondo livello;

Colonna C: disposizioni normative, aggiornate al d.lgs. 97/2016, che impongono la pubblicazione;

Colonna D: denominazione del singolo obbligo di pubblicazione;

Colonna E: contenuti dell'obbligo (documenti, dati e informazioni da pubblicare in ciascuna sotto-sezione secondo le linee guida di ANAC);

Colonna F: periodicità di aggiornamento delle pubblicazioni;

Colonna G: ufficio responsabile della pubblicazione dei dati, delle informazioni e dei documenti previsti nella colonna E secondo la periodicità prevista in colonna F.

La normativa impone scadenze temporali diverse per l'aggiornamento delle diverse tipologie di informazioni e documenti.

L'aggiornamento delle pagine web di "Amministrazione trasparente" può avvenire "tempestivamente", oppure su base annuale, trimestrale o semestrale. L'aggiornamento di numerosi dati deve essere "tempestivo". Il legislatore non ha però specificato il concetto di tempestività, concetto relativo che può dar luogo a comportamenti anche molto difforni. In ottemperanza alle indicazioni contenute nel PNA 2022, al fine di "rendere oggettivo" il concetto di tempestività, tutelando operatori, cittadini e amministrazione, tenuto conto delle oggettive condizioni operative del Comune si definisce quanto segue:

è tempestiva la pubblicazione di dati, informazioni e documenti quando effettuata entro n. 30 giorni dalla disponibilità definitiva dei dati, informazioni e documenti.

In allegato si produce la tabella con le indicazioni degli obblighi e dei responsabili (allegato D)

Ssi raccomanda di inserire nelle sezioni per i quali non esistono dati da pubblicare in quanto non rilevanti di pubblicare apposita attestazione in tal senso del responsabile del Settore Competente.

## **7.2 Accesso civico e trasparenza**

Il D.lgs. 33/2013 (comma 1 dell'art. 5) prevede: "L'obbligo previsto dalla normativa vigente in capo alle pubbliche amministrazioni di pubblicare documenti, informazioni o dati comporta il diritto di chiunque di richiedere i medesimi, nei casi in cui sia stata omessa la loro pubblicazione". Mentre il comma 2, dello stesso art. 5: "Allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche e di promuovere la partecipazione al dibattito pubblico, chiunque ha diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione" obbligatoria ai sensi del decreto 33/2013.

La norma attribuisce ad ogni cittadino il libero accesso ai dati elencati dal d.lgs. 33/2013, oggetto di pubblicazione obbligatoria, ed estende l'accesso civico ad ogni altro dato e documento rispetto a quelli da pubblicare in "Amministrazione trasparente".

L'accesso civico "generalizzato" investe ogni documento, ogni dato ed ogni informazione delle pubbliche amministrazioni. L'accesso civico incontra quale unico limite "la tutela di interessi giuridicamente rilevanti" secondo la disciplina del nuovo art. 5-bis.

Lo scopo dell'accesso generalizzato è quello "di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche e di promuovere la partecipazione al dibattito pubblico". L'esercizio dell'accesso civico, semplice o generalizzato, "non è sottoposto ad alcuna limitazione quanto alla legittimazione soggettiva del richiedente". Chiunque può esercitarlo, "anche indipendentemente dall'essere cittadino italiano o residente nel territorio dello Stato" come precisato dall'ANAC nell'allegato della deliberazione 1309/2016.

Nei paragrafi 2.2. e 2.3 delle Linee Guida (deliberazione ANAC n. 1309 del 28 dicembre 2016) l'Autorità anticorruzione ha fissato le differenze tra accesso civico semplice, accesso civico generalizzato ed accesso documentale normato dalla legge 241/1990. Il nuovo accesso "generalizzato" non ha sostituito l'accesso civico "semplice" disciplinato dal decreto trasparenza prima delle modifiche apportate dal "FOIA".

L'accesso civico semplice è attivabile per atti, documenti e informazioni oggetto di pubblicazione obbligatoria e "costituisce un rimedio alla mancata osservanza degli obblighi di pubblicazione imposti dalla legge, sovrapponendo al dovere di pubblicazione, il diritto del privato di accedere ai documenti, dati e informazioni interessati dall'inadempienza" (ANAC deliberazione 1309/2016).

Al contrario, l'accesso generalizzato "si delinea come affatto autonomo ed indipendente da presupposti obblighi di pubblicazione e come espressione, invece, di una libertà che incontra, quali unici limiti, da una parte, il rispetto della tutela degli interessi pubblici o privati indicati all'art. 5 bis, commi 1 e 2, e dall'altra, il rispetto delle norme che prevedono specifiche esclusioni (art. 5 bis, comma 3)".

La deliberazione 1309/2016 ha il merito di precisare anche le differenze tra accesso civico e diritto di accedere agli atti amministrativi secondo la legge 241/1990.

L'ANAC sostiene che l'accesso generalizzato debba essere tenuto distinto dalla disciplina dell'accesso "documentale" di cui agli articoli 22 e seguenti della legge sul procedimento amministrativo. La finalità dell'accesso documentale è ben differente da quella dell'accesso generalizzato. E' quella di porre "i soggetti interessati in grado di esercitare al meglio le facoltà - partecipative o oppositive e difensive - che l'ordinamento attribuisce loro a tutela delle posizioni giuridiche qualificate di cui sono titolari". Infatti, dal punto di vista soggettivo, il richiedente deve dimostrare di essere titolare di un "interesse diretto, concreto e attuale, corrispondente ad una situazione giuridicamente tutelata e collegata al documento al quale è chiesto l'accesso".

Inoltre, se la legge 241/1990 esclude perentoriamente l'utilizzo del diritto d'accesso documentale per sottoporre l'amministrazione a un controllo generalizzato, l'accesso generalizzato, al contrario, è riconosciuto dal legislatore proprio "allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche e di promuovere la partecipazione al dibattito pubblico". "Dunque, l'accesso agli atti di cui alla l. 241/1990 continua certamente a sussistere, ma parallelamente all'accesso civico (generalizzato e non), operando sulla base di norme e presupposti diversi" (ANAC deliberazione 1309/2016).

Nel caso dell'accesso documentale della legge 241/1990 la tutela può consentire "un accesso più in profondità a dati pertinenti", mentre nel caso dell'accesso generalizzato le esigenze di controllo diffuso del cittadino possono "consentire un accesso meno in profondità (se del caso, in relazione all'operatività dei limiti) ma più esteso, avendo presente che l'accesso in questo caso comporta, di fatto, una larga conoscibilità (e diffusione) di dati, documenti e informazioni".

L'Autorità ribadisce la netta preferenza dell'ordinamento per la trasparenza dell'attività amministrativa: "la conoscibilità generalizzata degli atti diviene la regola, temperata solo dalla previsione di eccezioni poste a tutela di interessi (pubblici e privati) che possono essere lesi o pregiudicati dalla rivelazione di certe informazioni". Quindi, prevede "ipotesi residuali in cui sarà possibile, ove titolari di una situazione giuridica qualificata, accedere ad atti e documenti per i quali è invece negato l'accesso generalizzato".

L'Autorità, "considerata la notevole innovatività della disciplina dell'accesso generalizzato, che si aggiunge alle altre tipologie di accesso", suggerisce alle amministrazioni ed ai soggetti tenuti all'applicazione del decreto trasparenza l'adozione, "anche nella forma di un regolamento interno sull'accesso, di una disciplina che fornisca un quadro organico e coordinato dei profili applicativi relativi alle tre tipologie di accesso, con il fine di dare attuazione al nuovo principio di trasparenza introdotto dal legislatore e di evitare comportamenti disomogenei tra uffici della stessa amministrazione".

La disciplina regolamentare dovrebbe prevedere: una parte dedicata alla disciplina dell'accesso documentale di cui alla legge 241/1990; una seconda parte dedicata alla disciplina dell'accesso civico "semplice" connesso agli obblighi di pubblicazione; una terza parte sull'accesso generalizzato.

Riguardo a quest'ultima sezione, l'ANAC consiglia di "disciplinare gli aspetti procedurali interni per la gestione delle richieste di accesso generalizzato". In sostanza, si tratterebbe di:

- individuare gli uffici competenti a decidere sulle richieste di accesso generalizzato;
- disciplinare la procedura per la valutazione, caso per caso, delle richieste di accesso, le modalità per l'esercizio dell'accesso civico e in particolare tutta la modulistica per l'esercizio dell'accesso civico semplice e dell'accesso civico generalizzato e le relative istruzioni;

- gli uffici e il nominativo del responsabile della trasparenza ai quali presentare la richiesta d'accesso civico;
- il nominativo del titolare del potere sostitutivo;

Con delibera del Commissario Straordinario n 23 del 30.09.2021 è stato approvato il **Regolamento sull'accesso civico e sull'accesso documentale** di cui alla Legge n. 241/1990 ed ' è stato comunque istituito il **Registro degli accessi civico, generalizzato e documentale** .

Del diritto all'accesso civico è stata data ampia informazione sul sito dell'ente. A norma del d.lgs. 33/2013 in "Amministrazione trasparente" nella specifica sezione "Accesso civico semplice e generalizzato a dati e documenti" sono pubblicati:

I dipendenti sono stati appositamente formati su contenuto e modalità d'esercizio dell'accesso civico, nonché sulle differenze rispetto al diritto d'accesso documentale di cui alla legge 241/1990. L'Autorità, "considerata la notevole innovatività della disciplina dell'accesso generalizzato, che si aggiunge alle altre tipologie di accesso", suggerisce alle amministrazioni ed ai soggetti tenuti all'applicazione del decreto trasparenza l'adozione, "anche nella forma di un regolamento interno sull'accesso, di una disciplina che fornisca un quadro organico e coordinato dei profili applicativi relativi alle tre tipologie di accesso, con il fine di dare attuazione al nuovo principio di trasparenza introdotto dal legislatore e di evitare comportamenti disomogenei tra uffici della stessa amministrazione".

La disciplina regolamentare dovrebbe prevedere: una parte dedicata alla disciplina dell'accesso documentale di cui alla legge 241/1990; una seconda parte dedicata alla disciplina dell'accesso civico "semplice" connesso agli obblighi di pubblicazione; una terza parte sull'accesso generalizzato.

Riguardo a quest'ultima sezione, l'ANAC consiglia di "disciplinare gli aspetti procedurali interni per la gestione delle richieste di accesso generalizzato". In sostanza, si tratterebbe di:

- individuare gli uffici competenti a decidere sulle richieste di accesso generalizzato;
- disciplinare la procedura per la valutazione, caso per caso, delle richieste di accesso. • le modalità per l'esercizio dell'accesso civico e in particolare tutta la modulistica per l'esercizio dell'accesso civico semplice e dell'accesso civico generalizzato e le relative istruzioni;
- gli uffici e il nominativo del responsabile della trasparenza ai quali presentare la richiesta d'accesso civico;
- il nominativo del titolare del potere sostitutivo;

Si procederà nel corso dell'anno all'istituzione del Registro degli accessi (civico, generalizzato e documentale) con aggiornamento semestralmente.

Del diritto all'accesso civico è stata data ampia informazione sul sito dell'ente. A norma del d.lgs. 33/2013 in "Amministrazione trasparente" nella specifica sezione "Accesso civico semplice e generalizzato a dati e documenti" sono indicati il procedimento e la modulistica necessaria all'ostensione.

## **8. PIANO DELLA PERFORMANCE E PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE**

Le modifiche che il d. Lgs. 97/2016 ha apportato alla l. 190/2012 rafforzano le funzioni già affidate agli Organismi di valutazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza del d. Lgs 33/2013, anche in una logica di coordinamento con il RPCT e di relazione con l'ANAC.

In tal senso gli obiettivi prima esposti saranno riportati nei documenti di programmazione esecutiva dell'ente, ed in special modo con il Piano della Performance, con l'attribuzione di attività ed indicatori di risultato che permettano la valutazione dei risultati raggiunti ai fini della performance dell'Ente e dei responsabili delle strutture apicali a cui tali attività saranno messe in capo.

In special modo dovranno essere inseriti come obiettivi di performance, indicando i responsabili, sia gli obiettivi specifici sopra riportati che le attività di monitoraggio delle misure previste dal Piano Triennale, alle quali ogni responsabile apicale darà attuazione in base alle proprie competenze.

**Quale specifica connessione tra il Piano della Performance ed il PTPCT, costituisce obiettivo di ciascun settore , che pertanto concorre alla valutazione dello stesso, il rispetto delle prescrizioni previste dal PTPCT.**

## **9. MONITORAGGIO ATTUAZIONE MISURE**

Il PNA 2022 conferisce al monitoraggio delle misure imposte dal PTPTC rinnovata importanza in quanto le amministrazioni vengono chiamate a rafforzare il proprio impegno sul monitoraggio effettivo di quanto programmato. Occorre pertanto rafforzare il ruolo del monitoraggio come snodo cruciale del processo di gestione del rischio, volto sia a verificare l'effettiva attuazione delle misure di prevenzione programmate, sia l'effettiva capacità della strategia programmata di contenere il rischio corruttivo .

Attualmente non sono previste figura di supporto al ruolo di RPC che viene svolto dal Segretario Comunale.

Pertanto, in conformità alle indicazioni contenute nel PNA 2022, avendo il Comune di Campagnano di Roma n. 43 unità di personale, saranno previsti n. 2 monitoraggi all'anno con cadenza semestrale.

In prima battuta il monitoraggio riguarderà la presenza di tutte le autodichiarazioni richieste con successiva verifica a campione delle informazioni rese.

Tipologia di misura	indicatore	
Misura di controllo	Numero di controlli effettuati	
Misura di formazione	Numero di corsi e numero di partecipanti agli stessi	
Misure di rotazione	Numero di incarichi ruotati sul totale	
Misure di gestione del conflitto di interessi	Numero di dichiarazioni rese sul totale degli appalti	
Misure di gestione del pantouflage	Numero di comunicazioni effettuate sul totale	

Il Responsabile PCT effettuerà riunioni semestrali con i dirigenti intese alla verifica dell'attuazione delle misure ed al rispetto dei tempi previsti come da indicatori previsti nell'allegato C.

**10. RAPPORTI TRA RPCT E RESPONSABILE DELLA PROTEZIONE DEI DATI - RPD** (figura introdotta dal Regolamento UE 2016/679) anche alla luce della delibera ANAC n. 1074 del 21 novembre 2018.

Secondo le previsioni normative, il Responsabile della prevenzione della corruzione e per la trasparenza nel Comune di Campagnano di Roma è il Segretario generale dell'Ente. Il RPD è stato individuato in una professionalità esterna all'ente, assolvendo ai suoi compiti in base ad un contratto di servizi stipulato con persona fisica appunto esterna all'ente (art. 37 del Regolamento (UE) 2016/679). Il RDP del Comune di Campagnano di Roma è la Dott.ssa Nadia Corà, nominato con decreto sindacale n. 28 del 27.09.2022.



**Comune di Campagnano di Roma**  
Città metropolitana di Roma Capitale

<http://www.comunecampagnano.it> - [protocollo@comunecampagnano.it](mailto:protocollo@comunecampagnano.it) - [protocollo@pec.comunecampagnano.it](mailto:protocollo@pec.comunecampagnano.it)  
Piazza Cesare Leonelli, 15 - 00063 Campagnano di Roma  
Tel: 06 90156020 - Fax: 06 9041991 - C.F. 03056800588

Al Responsabile della Prevenzione della Corruzione  
Presso la sede comunale

**Relazione semestre \_\_\_\_\_ in ordine al rispetto del principio di rotazione negli affidamenti diretti di appalti di lavori, servizi e forniture e procedure negoziate e obbligo di approvvigionamento tramite CONSIP/MEPA**

**SETTORE \_\_\_\_\_**

**RESPONSABILE \_\_\_\_\_**

In conformità al PTPCT 2022\_2024 attesta che in relazione al semestre di cui all'oggetto sono stati aggiudicati con affidamento diretto o procedura negoziata in via reiterata i seguenti lavori/servizi e forniture

DITTA/PROFESSIONISTA	ESTREMI PROVVEDIMENTO DI AGGIUDICAZIONE	IMPORTO	MOTIVAZIONE DELLA REITERAZIONE

E di aver effettuato i seguenti acquisti di beni e servizi di importo superiore ad €5.000 al di fuori di convenzioni CONSIP/MEPA

DITTA/PROFESSIONISTA	ESTREMI PROVVEDIMENTO DI AGGIUDICAZIONE	IMPORTO	MOTIVAZIONE

CAMPAGNANO DI ROMA

FIRMA

**MODELLO 4**



**Comune di Campagnano di Roma**  
Città metropolitana di Roma Capitale

<http://www.comunecampagnano.it> - [protocollo@comunecampagnano.it](mailto:protocollo@comunecampagnano.it) - [protocollo@pec.comunecampagnano.it](mailto:protocollo@pec.comunecampagnano.it)  
Piazza Cesare Leonelli, 15 - 00063 Campagnano di Roma  
Tel: 06 90156020 - Fax: 06 9041991 - C.F. 03056800588

Al Responsabile della Prevenzione della Corruzione  
Presso la sede comunale

**Relazione semestre \_\_\_\_\_ in ordine al rispetto del principio di rotazione nel conferimento dell'incarico di RUP in relazione agli affidamenti di appalti di lavori, servizi e forniture**

**SETTORE** \_\_\_\_\_

**RESPONSABILE** \_\_\_\_\_

In conformità al PTPCT 2023\_2025 attesta che in relazione al semestre di cui all'oggetto sono state effettuate le seguenti nomine di RUP

Appalto /Servizio/Fornitura	Nominativo RUP	Provvedimento di nomina	Dichiarazione assenza conflitto di interessi Si/no

CAMPAGNANO DI ROMA

**FIRMA**

**MODELLO 3**

**DICHIARAZIONE SOSTITUTIVA RELATIVO ALLO SVOLGIMENTO DI ALTRI INCARICHI O CARICHE ELETTIVE O ATTIVITA' PROFESSIONALI E DI ASSENZA DI SITUAZIONI DI CONFLITTI DI INTERESSE**

(ART 15 COMMA 1 LETT. C d: Lgs 33/2013 – art 53 comma 14 D. Lgs 165/2001)

Il sottoscritto/a \_\_\_\_\_ nato a \_\_\_\_\_ il \_\_\_\_\_, PIVA \_\_\_\_\_

in relazione all'incarico di:

**DICHIARA**

ai sensi e per gli effetti degli articoli 46 e 47 del DPR 445/2000

a) con riferimento ai dati relativi allo svolgimento di **incarichi** in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla Pubblica Amministrazione

- di NON SVOLGERE **incarichi** in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla Pubblica Amministrazione;
- DI SVOLGERE i seguenti **incarichi** in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla Pubblica Amministrazione:

n.	ENTE	OGGETTO DELL'INCARICO	DURATA

b) con riferimento ai dati relativi alla titolarità di **cariche** in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla Pubblica Amministrazione:

- di NON AVERE titolarità di cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione;
- di AVERE titolarità delle seguenti cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica

amministrazione:

n.	ENTE	OGGETTO DELL'INCARICO	DURATA

c) con riferimento ai dati relativi allo svolgimento di attività professionale:

- di NON SVOLGERE attività professionali;
- di SVOLGERE le seguenti attività professionali:

n	Attività professionale	Dal

d) che ai sensi dell'art 53 comma 14 D. Lgs 165/2001 non sussistono situazioni , anche potenziali, di conflitto di interesse ai sensi della normativa vigente in relazione all'incarico conferito;

e) di aver preso visione del DPR 16 aprile 2016 n. 62 “ Regolamento recante il Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici” e del conseguente Codice di Comportamento dei dipendenti del Comune di Campagnano di Roma attualmente in vigore e di impegnarsi ad applicarlo per quanto compatibile.

f) di essere informato che alcuni dati ed informazioni relativi al procedimento di cui al presente incarico, ivi compreso il Curriculum vitae, saranno sottoposti agli obblighi di trasparenza di cui al D. Lgs 33/2013.

Si impegna a comunicare tempestivamente le eventuali variazioni che interverranno nel corso dell'incarico.

Luogo, data \_\_\_\_\_ in fede

Ai sensi dell'art 13 D. lgs 196/2003 e del Regolamento Ue 679/2016, dichiaro di essere informati che i dati forniti saranno trattati , anche con modalità informatiche, esclusivamente ai fini del presente incarico.

Luogo, data \_\_\_\_\_ **in fede**



**Comune di Campagnano di Roma**  
Città metropolitana di Roma Capitale

<http://www.comunecampagnano.it> - [protocollo@comunecampagnano.it](mailto:protocollo@comunecampagnano.it) - [protocollo@pec.comunecampagnano.it](mailto:protocollo@pec.comunecampagnano.it)  
Piazza Cesare Leonelli, 15 - 00063 Campagnano di Roma  
Tel: 06 90156047 - Fax: 06 9041991 - C.F. 03056800588

**Modello 2**

**Al Segretario Comunale**  
**Al Responsabile di Settore**

**DICHIARAZIONE DI SUSSISTENZA DI CONFLITTO D'INTERESSE E DI RELAZIONI DI PARENTELA – anno .....**

Il Sottoscritto ....., nella sua qualità di Responsabile del Settore/ Responsabile del procedimento, consapevole che chiunque rilascia dichiarazioni mendaci è punito ai sensi del Codice Penale e delle Leggi speciali in materia , n conformità al PTPCT vigente ed al Codice di Comportamento dell'ente, in relazione al seguente procedimento \_\_\_\_\_

**DICHIARA**

La sussistenza della seguente situazione di conflitto di interesse: \_\_\_\_\_

A tal fine si astiene dall'istruttoria del relativo procedimento nell'attesa di ricevere le determinazioni in merito dell'organo competente.

Data Firma



**Comune di Campagnano di Roma**  
Città metropolitana di Roma Capitale

<http://www.comunecampagnano.it> - [protocollo@comunecampagnano.it](mailto:protocollo@comunecampagnano.it) - [protocollo@pec.comunecampagnano.it](mailto:protocollo@pec.comunecampagnano.it)  
Piazza Cesare Leonelli, 15 - 00063 Campagnano di Roma  
Tel: 06 90156047 - Fax: 06 9041991 - C.F. 03056800588

**ALLEGATO A**

**al Responsabile della Prevenzione della Corruzione**

**MONITORAGGIO TEMPI PROCEDIMENTALI - ANNO .....**

Si attesta che i procedimenti di competenza del Settore :

a) si sono conclusi nel rispetto dei termini previsti dalla normativa vigente, rispettandone l'ordine cronologico di trattazione;

oppure

b) in relazione ai seguenti procedimenti non sono stati rispettati i tempi di conclusione dei procedimenti \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ e di essi la percentuale rispetto al totale dei procedimenti istruiti nel periodo di riferimento è \_\_\_\_\_;

c) di seguito si elencano i procedimenti per i quali non è stato rispettato l'ordine cronologico di trattazione: \_\_\_\_\_

Data Firma

CAMPIDANO DI ROMA										Da inviare di parte				
DENOMINAZIONE PROCEDIMENTO (BREVE DESCRIZIONE)	RIFERIMENTI NORMATIVI	UNITA' ORGANIZZATIVA/SETTORE RESPONSABILE DELL'ISTRUTTORIA (LIV.)	TEMPI DI LEGGE/CONCLUSIONE DEL PROCEDIMENTO	EVENTUALE OPERATIVITA' DI SILENZIO-ASSENDO, SILENZIO-DINIEGO, DIA, SGIA ECC.	STRUMENTI DI TUTELA, AMMINISTRATIVA E GIUDIZIARIA A FAVORE DELL'INTERESSATO	EVENTUALE LINK DI ACCESSO AL SERVIZIO ON LINE	MODALITA' PER L'EFFETTUAZIONE DEI PAGAMENTI EVENTUALMENTE NECESSARI	MODALITA' DI AVVIO DEL PROCEDIMENTO (UFFICIO PARTE)	IL NOME DEL SOGGETTO, OVE DISPONIBILE, A CUI E' ATTRIBUITO IN CASO DI NECESSITA' IL POTERE SOSTITUTIVO - RECAPITO TELEFONICO - MAIL	MODALITA' DI ATTIVAZIONE DI ATTIVAZIONE TALE POTERE	MODALITA' PREVISTA PER LA PRESENTAZIONE DELL'ISTANZA DI PARTE	DENOMINAZIONE UFFICIO CUI RILASCIARE LA RICHIESTA, DI INFORMAZIONI: ORARI - RECAPITO TELEFONICO - MAIL		
Comunicato su aree pubbliche - Ati di accertamento	D.Lgs. n. 222/2016, D.Lgs. n. 136/2016, R.D. n. 773/2011	Ufficio Polizia	Contestazione immediata o 30 gg.	Sgraffugiato relazione				D'Ufficio	polmunicipale@comunicampagnano.it polmunicale@pec.comunicampagnano.it 06/9619501					
Comunicato su aree pubbliche - Rapporto all'Autorita'	D.Lgs. n. 222/2016, D.Lgs. n. 136/2016, R.D. n. 773/2011	Ufficio Polizia	Non prima di 60 gg.	///	///	///	///	///	///	///	///	///		
Comunicato su aree pubbliche - Ordinanza/ingiunzione/attivazione	D.Lgs. n. 222/2016, D.Lgs. n. 136/2016, R.D. n. 773/2011	Ufficio Polizia	5 anni dall'accertamento della violazione	///	///	///	///	///	///	///	///	///		
Comunicato in sede fissa - Ati di accertamento	D.Lgs. n. 222/2016, D.Lgs. n. 136/2016, R.D. n. 773/2011	Ufficio Polizia	Contestazione immediata o 30 gg.	sgraffugiato relazione e provvedimenti					polmunicipale@comunicampagnano.it polmunicale@pec.comunicampagnano.it 06/9619501					
Comunicato in sede fissa - Rapporto all'Autorita'	D.Lgs. n. 222/2016, D.Lgs. n. 136/2016, R.D. n. 773/2011	Ufficio Polizia	Non prima di 60 gg.	///	///	///	///	///	///	///	///	///		
Comunicato in sede fissa - Ordinanza/ingiunzione/attivazione	D.Lgs. n. 222/2016, D.Lgs. n. 136/2016, R.D. n. 773/2011	Ufficio Polizia	5 anni dall'accertamento della violazione	///	///	///	///	///	///	///	///	///		
Pubblico esercizio - Ati di accertamento	D.Lgs. n. 222/2016, D.Lgs. n. 136/2016, R.D. n. 773/2011	Ufficio Polizia	Contestazione immediata o 30 gg.	sgraffugiato relazione e provvedimenti					polmunicipale@comunicampagnano.it polmunicale@pec.comunicampagnano.it 06/9619501					
Pubblico esercizio - Rapporto all'Autorita'	D.Lgs. n. 222/2016, D.Lgs. n. 136/2016, R.D. n. 773/2011	Ufficio Polizia	Non prima di 60 gg.	///	///	///	///	///	///	///	///	///		
Pubblico esercizio - Ordinanza/ingiunzione/attivazione	D.Lgs. n. 222/2016, D.Lgs. n. 136/2016, R.D. n. 773/2011	Ufficio Polizia	5 anni dall'accertamento della violazione	///	///	///	///	///	///	///	///	///		
Altre attivita' economiche - Ati di accertamento	D.Lgs. n. 222/2016, D.Lgs. n. 136/2016, R.D. n. 773/2011	Ufficio Polizia	Contestazione immediata o 30 gg.	sgraffugiato relazione e provvedimenti					polmunicipale@comunicampagnano.it polmunicale@pec.comunicampagnano.it 06/9619501					
Altre attivita' economiche - Rapporto all'Autorita'	D.Lgs. n. 222/2016, D.Lgs. n. 136/2016, R.D. n. 773/2011	Ufficio Polizia	Non prima di 60 gg.	///	///	///	///	///	///	///	///	///		
Altre attivita' economiche - Ordinanza/ingiunzione/attivazione	D.Lgs. n. 222/2016, D.Lgs. n. 136/2016, R.D. n. 773/2011	Ufficio Polizia	5 anni dall'accertamento della violazione	///	///	///	///	///	///	///	///	///		
Decisione del procedimento sanzionatorio amministrativo e segue dell'accertamento di illeciti amministrativi	L. n. 689/1981 e specifiche discipline regionali	Ufficio Polizia	Immediata in base alla specificita' normativa di riferimento		Ricorso all'Autorita' competente				Tramite banca dati Conto corrente postale/banca/carta di credito postale			///		
Comunicato su aree pubbliche - Isotipi passaggio - rilevazione presenza/assenza	D.Lgs. n. 222/2016, D.Lgs. n. 136/2016, R.D. n. 773/2011	Ufficio Polizia	Immediata	Rilevazione presenza sul posto								///		
Comunicato su aree pubbliche - Isotipi passaggio - equipaggiamento pedonale	D.Lgs. n. 222/2016, D.Lgs. n. 136/2016, R.D. n. 773/2011	Ufficio Polizia	Specifiche discipline regionali	///	///	///	///	///	///	///	///	///		
Comunicato su aree pubbliche - Isotipi (affetti a vari) - rilevazione presenza/assenza	D.Lgs. n. 222/2016, D.Lgs. n. 136/2016, R.D. n. 773/2011	Ufficio Polizia	Immediata	Rilevazione presenza sul posto								///		
Comunicato su aree pubbliche - Isotipi (affetti a vari) - equipaggiamento pedonale	D.Lgs. n. 222/2016, D.Lgs. n. 136/2016, R.D. n. 773/2011	Ufficio Polizia	Specifiche discipline regionali	///	///	///	///	///	///	///	///	///		
Assegnazione posteggi temporaneamente non occupati, ordini e ricezione pedonale e blocco segnale	D.Lgs. n. 222/2016, D.Lgs. n. 136/2016, R.D. n. 773/2011	Ufficio Polizia	Immediata	Solo assegnazione posteggi dagli ambulanti								///		
Comunicato su aree pubbliche - regolazione giustificazione presenza	D.Lgs. n. 222/2016, D.Lgs. n. 136/2016, R.D. n. 773/2011	Ufficio Polizia	Immediata	///	///	///	///	///	///	///	///	///		
Commissione di SUIAP per revoca autorizzazione posteggi a seguito maltrattati, assenza/violazioni/segretati irregolari	D.Lgs. n. 222/2016, D.Lgs. n. 136/2016, R.D. n. 773/2011	Ufficio Polizia	Specifiche discipline regionali	///	///	///	///	///	///	///	///	///		
Comunicazione alla Regione posteggi liberi	D.Lgs. n. 222/2016, D.Lgs. n. 136/2016, R.D. n. 773/2011	Ufficio Polizia	Specifiche discipline regionali	///	///	///	///	///	///	///	///	///		
Comunicato su aree pubbliche - trattamento posteggi - stesso piano di SUIAP	D.Lgs. n. 222/2016, D.Lgs. n. 136/2016, R.D. n. 773/2011	Ufficio Polizia	30 gg.	COMPETENZA SUIAP								///		
Comunicato su aree pubbliche - ampliamento posteggi in stesso piano di SUIAP	D.Lgs. n. 222/2016, D.Lgs. n. 136/2016, R.D. n. 773/2011	Ufficio Polizia	30 gg.	///	///	///	///	///	///	///	///	///		
Comunicato su aree pubbliche - comunicazione scambio posteggi - stesso piano di SUIAP	D.Lgs. n. 222/2016, D.Lgs. n. 136/2016, R.D. n. 773/2011	Ufficio Polizia	30 gg.	///	///	///	///	///	///	///	///	///		
Comunicato su aree pubbliche - variazioni, ampliamenti, restringimenti delle aree destinate al commercio - piani	D.Lgs. n. 222/2016, D.Lgs. n. 136/2016, R.D. n. 773/2011	Ufficio Polizia	Specifiche discipline locali		ricorso al Tar				polmunicipale@comunicampagnano.it polmunicale@pec.comunicampagnano.it 06/9619501			///		
Rilascio accertamenti sanzionati per prelievi di resistenza/autorizzazione/autorizzazione	D.P.R. n. 223/1989	Ufficio Polizia	45 gg.		DOPO 30 GIORNI							///		
Dichiarazione di non validita' dei pubblici esercizi e orari piani	Art. 66, U.D. D.Lgs. n. 69/2010 - specifiche discipline regionali - D.M. 17 dicembre 1992 n. 564 - D.M. n. 254/1984	Ufficio Polizia	Specifiche discipline regionali		PRIMO 30 GIORNI SU RICHIESTA UFFICIO COMMERCIO							///		
Adempimenti di competenza comunale in occasione di lotterie, vendite a pacchi e vendite di beneficenza	D.Lgs. n. 222/2016, D.Lgs. n. 136/2016, R.D. n. 773/2011	Ufficio Polizia	Temporaneo									///		
Oggetti trovati pubblicazione affetto, registrazione, restituzione	Art. 927 e ss. Codice Civile e Regolamento Comunale	Ufficio Polizia	Trascorsi 12 mesi dalla pubblicazione		TRAMITE PROTOCOLLO							///		
Addebitazione firma presso domicilio dell'interessato impossibilitato a muoversi	D.P.R. n. 445/2000	Ufficio Polizia	5 gg.		RICHIESTA UFFICIO ANAGRAFE							///		
Predeposizione all' esecuzione di trattamento e di accertamento sanitario obbligatorio	L. 180/1978	Ufficio Polizia	48 ore			///	///	///	///	///	///	///		
Accesso agli atti formati (con istruttoria)	L. n. 241/1990	Ufficio Polizia	30 gg.		richiesta di parte dell'interessato ed eventuale ricorso	///	///	///	///	///	///	///		
Accesso agli atti informale	L. n. 241/1990	Ufficio Polizia	30 giorni		richiesta di parte dell'interessato ed eventuale ricorso	///	///	///	///	///	///	///		
Ordinanze nelle materie di competenza	Specifiche disposizioni settoriali	Ufficio Polizia	30 gg. Salvo urgenza		RECURSO TAR				polmunicipale@comunicampagnano.it polmunicale@pec.comunicampagnano.it 06/9619501			///		
Nauficio	L. n. 800/1982, L. n. 295/2017, DPR n. 600/1973, DPR n. 600/1973, L. n. 295/2017, C. n. 184/16 dicembre 1977	Ufficio Polizia	Ente idoneo preventi delle specifiche disposizioni		Richiesta dell'Ufficio istruttoria a cui segue con				polmunicipale@comunicampagnano.it polmunicale@pec.comunicampagnano.it 06/9619501			///		
Restituzione dei notiziati e richiesta rimborso spese	L. n. 800/1982, L. n. 295/2017, DPR n. 600/1973, DPR n. 600/1973, L. n. 295/2017, C. n. 184/16 dicembre 1977, art. 10, comma 2 e 3, L. n. 295/1999	Ufficio Polizia	180 gg.		Conto corrente postale/banca/carta di credito postale	///	///	///	polmunicipale@comunicampagnano.it polmunicale@pec.comunicampagnano.it 06/9619501	///	///	///		
Gestione tabacchi, viti	Specifiche disposizioni settoriali	Ufficio Polizia	30 gg.		DEFENDE DAL TIPO DI ATTO							///		
Danni alla cosa pubblica (invenzione agli uffici preposti di rapporti dell'ente) (dirigenti e nuclei informativi)	Regolamentazione comunale	Ufficio Polizia	30 gg.		ricorso a commissione alla Direzione del Rifornimento autorizzazione				polmunicipale@comunicampagnano.it polmunicale@pec.comunicampagnano.it 06/9619501			///		











COMUNE DI .....		D.lgs. 33/2013 art. 35 c. 1 e 2										Se istanza di parte				
DENOMINAZIONE PROCEDIMENTO (BREVE DESCRIZIONE)	RIFERIMENTI NORMATIVI	UNITÀ ORGANIZZATIVA/SETTORE RESPONSABILE DELL'ISTRUTTORIA (L.F.N.)	UFFICIO RESPONSABILE DEL DELL'ISTRUTTORIA - NOME DEL RESPONSABILE - RICEPITO TELEFONICO - MAIL	UFFICIO RESPONSABILE DELL'ADOZIONE DEL PROVVEDIMENTO OVE DIVERSO DALL'UFFICIO RESPONSABILE DELL'ISTRUTTORIA - NOME DEL RESPONSABILE - RICEPITO TELEFONICO - MAIL	MODALITÀ PER OTTENERE LE INFORMAZIONI RELATIVE AI PROCEDIMENTI IN CORSO CHE RIGUARDANO IL CITTADINO	TEMPI DI LEGGE CONCLUSIONE DEL PROCEDIMENTO	EVENTUALE OPERATIVITA' DI SILENZIO-ASSENSO, SILENZIO - RIFIUTO (CIL - CIA - SCIA - ECG)	STRUMENTI DI TUTELA, AMMINISTRATIVA E GIURISDIZIONALE A FAVORE DELL'INTERESSATO	EVENTUALE LINK DI ACCESSO AL SERVIZIO ON LINE	MODALITÀ PER L'EFFETTUAZIONE DEI PAGAMENTI EVENTUALMENTE NECESSARI	MODALITÀ DI AVVIO DEL PROCEDIMENTO (UFFICIO/DI PARTE)	IL NOME DEL SOGGETTO, OVE DISPONIBILE, A CUI È ATTRIBITO IN CASO DI INERZIA IL POTERE SOSTITUTIVO - RICEPITO TELEFONICO - MAIL	MODALITÀ DI ATTIVAZIONE DI ATTIVARE TALE POTERE	MODULISTICA PREVISTA PER LA PRESENTAZIONE DELL'ISTANZA DI PARTE	DENOMINAZIONE UFFICIO CUI INOLTARE LA RICHIESTA DI INFORMAZIONI - ORARI - RICEPITO TELEFONICO - MAIL	
Approvazione Piano delle autorizzazioni ed elaborazioni emendabili		Ufficio Urbanistica - Edilizia Privata	arch. Roberto CAPUANI - 089156065 - r.capuani@comunicapagnano.it		comunicatori con richiesta informazioni: accesso agli atti legge 241/90				tramite portale Internet Comune	BONIFICI BANCARI- PACOPA- BOLLETTINI CC POSTALI	Ufficio Urbanistico - Edilizia Privata			modulistica approvata dalla Regione Lazio	Ufficio Urbanistico - Edilizia Privata	
Denominazione oneri di urbanizzazione primaria e secondaria	D.P.R. 380/2001 art. 16	Ufficio Urbanistica - Edilizia Privata	arch. Roberto CAPUANI - 089156065 - r.capuani@comunicapagnano.it													
<b>PERMESSO DI COSTRUIRE</b> - Procedimento per il titolo	D.P.R. 380/2001 art. 20 (e normativa regionale)	Ufficio Urbanistica - Edilizia Privata	ufficio 6			60 giorni										
Comunicazione nominativa del responsabile del procedimento	D.P.R. 380/2001 art. 20 comma 2	Ufficio Urbanistica - Edilizia Privata	arch. Roberto Capuani- Geom. Piero MARRI- Geom. Mauro GRESTA													
Intervento su domanda e progetto di provvedimento	D.P.R. 380/2001 art. 20 comma 3	Ufficio Urbanistica - Edilizia Privata	arch. Roberto Capuani- Geom. Piero MARRI- Geom. Mauro GRESTA													
Richiesta modifiche al progetto originario	D.P.R. 380/2001 art. 20 comma 4	Ufficio Urbanistica - Edilizia Privata	arch. Roberto Capuani- Geom. Piero MARRI- Geom. Mauro GRESTA													
Richiesta di documenti ed elementi integrativi di giudizio	D.P.R. 380/2001 art. 20 comma 5	Ufficio Urbanistica - Edilizia Privata	arch. Roberto Capuani- Geom. Piero MARRI- Geom. Mauro GRESTA													
Rilascio del PDC (senza sospensioni o osservazioni procedurali)	D.P.R. 380/2001 art. 20 comma 6	Ufficio Urbanistica - Edilizia Privata	arch. Roberto CAPUANI - 089156065 - r.capuani@comunicapagnano.it													
Rilascio del PDC (se è avvenuto preventivo di rigetto seguito da integrazione)	D.P.R. 380/2001 art. 20 comma 6	Ufficio Urbanistica - Edilizia Privata	arch. Roberto CAPUANI - 089156065 - r.capuani@comunicapagnano.it													
Rilascio del PDC (nei casi di cui all'art. 23 del DPR 380/2001 - interventi realizzabili in alternativa, mediante SCIA)	D.P.R. 380/2001 art. 20 comma 11	Ufficio Urbanistica - Edilizia Privata	arch. Roberto CAPUANI - 089156065 - r.capuani@comunicapagnano.it			60 giorni										
Rilascio del Permesso di Costruire in deroga agli strumenti urbanistici	D.P.R. 380/2001 art. 14	Ufficio Urbanistica - Edilizia Privata	arch. Roberto CAPUANI - 089156065 - r.capuani@comunicapagnano.it													
Prostagia titolo e fine lavori a seguito rilascio permesso di costruire	D.P.R. 380/2001 art. 15	Ufficio Urbanistica - Edilizia Privata	arch. Roberto CAPUANI - 089156065 - r.capuani@comunicapagnano.it													
SCIA - Segnalazione certificata d'interesse attività	D.P.R. 380/2001 art. 22 e 23	Ufficio Urbanistica - Edilizia Privata	arch. Roberto CAPUANI - 089156065 - r.capuani@comunicapagnano.it					dopo 30 giorni dalla presentazione								
SCA - Certificato d'agibilità	D.P.R. 380/2001 art. 24	Ufficio Urbanistica - Edilizia Privata	arch. Roberto CAPUANI - 089156065 - r.capuani@comunicapagnano.it													
Comunicazione nominativa del responsabile del procedimento	D.P.R. 380/2001 Art. 25 comma 2	Ufficio Urbanistica - Edilizia Privata	arch. Roberto CAPUANI - 089156065 - r.capuani@comunicapagnano.it													
Richiesta integrazione documenti (preventivo di rigetto)	D.P.R. 380/2001 Art. 25 comma 5	Ufficio Urbanistica - Edilizia Privata	arch. Roberto CAPUANI - 089156065 - r.capuani@comunicapagnano.it													
Rilascio agibilità (senza interventi procedurali)	D.P.R. 380/2001 Art. 25 comma 3	Ufficio Urbanistica - Edilizia Privata	norma superiore													
Rilascio agibilità (con parere favorevole USL)	D.P.R. 380/2001 Art. 25 comma 4	Ufficio Urbanistica - Edilizia Privata	norma superiore													
Rilascio agibilità (con auto-dichiarazione)	D.P.R. 380/2001 Art. 25 comma 4	Ufficio Urbanistica - Edilizia Privata	norma superiore													
Agibilità	D.P.R. 380/2001 art. 26	Ufficio Urbanistica - Edilizia Privata	arch. Roberto CAPUANI - 089156065 - r.capuani@comunicapagnano.it													
Richiesta parere preventivo su intervento edilizio	Regolamento Edilizio	Ufficio Urbanistica - Edilizia Privata	arch. Roberto Capuani- Geom. Piero MARRI- Geom. Mauro GRESTA													
S.C.I.A. - Segnalazione Certificata di Interesce Attività	Legge 241/1990 art. 19	Ufficio Urbanistica - Edilizia Privata	arch. Roberto Capuani- Geom. Piero MARRI- Geom. Mauro GRESTA													
Carta di Edilizia Abitativa (Riscrittura)	D.Lgs. 290/1998	Ufficio Urbanistica - Edilizia Privata	arch. Roberto CAPUANI - 089156065 - r.capuani@comunicapagnano.it													
Cambio intonaco del tetto edilizio	Regolamento Edilizio	Ufficio Urbanistica - Edilizia Privata	arch. Roberto CAPUANI - 089156065 - r.capuani@comunicapagnano.it													
Acquisti/Allocazioni di immobili (terreni e fabbricati) di terzi (sei (sevi) e fini Pubbli)	DPR 627/1994	Ufficio Urbanistica - Edilizia Privata	arch. Roberto CAPUANI - 089156065 - r.capuani@comunicapagnano.it													
Revisione pecuniaria per opere sagittate e CILA (Comunicazione inizio Lavori Assistenti), in assenza di comunicazione di fine attività	Art. 65s, D.P.R. 380/01	Ufficio Urbanistica - Edilizia Privata	arch. Roberto CAPUANI - 089156065 - r.capuani@comunicapagnano.it													
Benemeriti per l'operosità (di acquisto presso gli uffici) per la Dichiarazione Unica Regionale Contributiva (DURC)	Art. 50, comma 1, lettera C) D.Lgs. 81/2008	Ufficio Urbanistica - Edilizia Privata	arch. Roberto Capuani- Geom. Piero MARRI- Geom. Mauro GRESTA													
Contorno edilizio anni 1986-1989-1987	Legge 4785	Ufficio Urbanistica - Edilizia Privata	Geom. Piero MARRI													
Contorno edilizio anni 1994-1995	Legge 72494	Ufficio Urbanistica - Edilizia Privata	Geom. Piero MARRI													
Contorno edilizio presentato nell'anno 2004	Legge n.3062003	Ufficio Urbanistica - Edilizia Privata	GEOM. Piero MARRI - Geom. Domenico BRUSCHI													
Esportazione e segnalazione invariante materia di gestione del territorio, attività urbanistica edilizia	D.P.R. 380/2001 Art. 27 c. 4"	Ufficio Urbanistica - Edilizia Privata	arch. Roberto CAPUANI - 089156065 - r.capuani@comunicapagnano.it													
Accertamento di compatibilità paesaggistica	Art. 167 D.Lgs. 42/2004	Ufficio Urbanistica - Edilizia Privata	arch. Roberto CAPUANI - 089156065 - r.capuani@comunicapagnano.it													
Autorizzazione paesaggistica procedimento ordinario	Art. 146 D.Lgs. 42/2004	Ufficio Urbanistica - Edilizia Privata	arch. Roberto CAPUANI - 089156065 - r.capuani@comunicapagnano.it													
Autorizzazione paesaggistica procedimento semplificato	Art. 146 D.Lgs. 42/2004 - DPR n. 31/2017	Ufficio Urbanistica - Edilizia Privata	arch. Roberto CAPUANI - 089156065 - r.capuani@comunicapagnano.it													
Autorizzazione paesaggistica ambientale e sanatoria	Art. 167 c. 4 e 5 D.Lgs. 42/2004	Ufficio Urbanistica - Edilizia Privata	arch. Roberto CAPUANI - 089156065 - r.capuani@comunicapagnano.it													
Impianti produttivi autorizzazione urban. realizzazione, installazione e connessione, norme e in variante (Titoletto urbano)	L.R. D.P.R. 1602010	Ufficio Urbanistica - Edilizia Privata	arch. Roberto CAPUANI - 089156065 - r.capuani@comunicapagnano.it													
Infrastruttura di comunicazione elettronica per impianti radioelettrici potenza inferiore o uguale a 20 watt (installazione e modifica)	D.Lgs. 259/2003	Ufficio Urbanistica - Edilizia Privata	arch. Roberto CAPUANI - 089156065 - r.capuani@comunicapagnano.it													
Infrastruttura di comunicazione elettronica per impianti radioelettrici potenza superiore a 20 watt (installazione e modifica)	D.Lgs. 259/2003	Ufficio Urbanistica - Edilizia Privata	arch. Roberto CAPUANI - 089156065 - r.capuani@comunicapagnano.it													
Concessione contributo edifici per il cavo	L. R.	Ufficio Urbanistica - Edilizia Privata	arch. Roberto CAPUANI - 089156065 - r.capuani@comunicapagnano.it													
Cartificazione presenza barene archeologiche	Legge 1369	Ufficio Urbanistica - Edilizia Privata	arch. Roberto CAPUANI - 089156065 - r.capuani@comunicapagnano.it													
Isolatoria ai fini approvazione Piani Urbanistici Attuali	L. R.	Ufficio Urbanistica - Edilizia Privata	arch. Roberto CAPUANI - 089156065 - r.capuani@comunicapagnano.it													
Deposito tracciamenti urbanistici	D.P.R. 380/2001	Ufficio Urbanistica - Edilizia Privata	arch. Roberto CAPUANI - 089156065 - r.capuani@comunicapagnano.it													
Certificato destinazione urbanistica	Art. 30 D.P.R. 380/2001	Ufficio Urbanistica - Edilizia Privata	arch. Roberto Capuani- Geom. Piero MARRI- Geom. Mauro GRESTA													
Sub-procedimenti - espressione pareri urbanistici (segni all'amministrazione)	da norme specifiche e varie	Ufficio Urbanistica - Edilizia Privata	arch. Roberto CAPUANI - 089156065 - r.capuani@comunicapagnano.it													
Assegnazione alloggi di Edilizia Residenziale Pubblica	L. R.	Ufficio Urbanistica - Edilizia Privata	arch. Roberto CAPUANI - 089156065 - r.capuani@comunicapagnano.it													
Autorizzazione agli ampliamenti di nucleo familiare e la regolarità temporanea negli alloggi di edilizia Residenziale Pubblica	L. R.	Ufficio Urbanistica - Edilizia Privata	arch. Roberto CAPUANI - 089156065 - r.capuani@comunicapagnano.it													
Accertamento requisiti soggettivi per gli assegnatari di alloggi a proprietà indivisa per accesso ai finanziamenti di edilizia residenziale agevolata per conto della Regione	L. R.	Ufficio Urbanistica - Edilizia Privata	arch. Roberto CAPUANI - 089156065 - r.capuani@comunicapagnano.it													
Accertamento del rispetto, da parte delle cooperative edilizie di abitazione a fini sociali e delle imprese di costruzione a fini sociali, dei limiti di superficie e delle caratteristiche tecniche degli alloggi di edilizia residenziale pubblica (E.R.P.)	L. R.	Ufficio Urbanistica - Edilizia Privata	arch. Roberto CAPUANI - 089156065 - r.capuani@comunicapagnano.it													
Accertamento dei requisiti soggettivi per l'accesso ai finanziamenti di edilizia residenziale da parte dei beneficiari di contributi pubblici	L. R.	Ufficio Urbanistica - Edilizia Privata	arch. Roberto CAPUANI - 089156065 - r.capuani@comunicapagnano.it													
Autorizzazione alla vendita e alla locazione anticipata negli alloggi di edilizia agevolata (regole di norme previsti dall'art. 20 della legge n. 179/1994)	L. R.	Ufficio Urbanistica - Edilizia Privata	arch. Roberto CAPUANI - 089156065 - r.capuani@comunicapagnano.it													
Autorizzazione alla vendita in proprietà del patrimonio edilizio realizzato dalle cooperative a proprietà indivisa	L. R.	Ufficio Urbanistica - Edilizia Privata	arch. Roberto Capuani- Geom. Piero MARRI- Geom. Mauro GRESTA													
Impianti fotovoltaici posizionati "su edifici" (compresi gli integrati) di cui all'art. 2 del D.M. 05.05.2011	Paragrafi 11 e 12 del D.M. 10.09.2010 Linea Guida ai sensi art. 12 del D.Lgs. 387/2003 (Art. 14, c. 5, D. Lgs. 4 luglio 2014, n. 102)	Ufficio Urbanistica - Edilizia Privata	arch. Roberto Capuani- Geom. Piero MARRI- Geom. Mauro GRESTA													
Tutti gli altri impianti fotovoltaici	Paragrafo 12 e 13 del D.M. 10.09.2010 Linea Guida ai sensi art. 12 del D.Lgs. 387/2003 (Art. 14, c. 5, D. Lgs. 4 luglio 2014, n. 102)	Ufficio Urbanistica - Edilizia Privata	arch. Roberto Capuani- Geom. Piero MARRI- Geom. Mauro GRESTA													
Occupazione temporanea di suolo pubblico (cantieri)	D.Lgs.n.507/1993 Regolamento Cosap	Ufficio Urbanistica - Edilizia Privata														
Trasmissione elenco mensile dei rapporti della polizia municipale operanti opere edilizie abusive/irregolarità, soggette a Permesso di costruire/SCIA, etc.	Art. 31 D.P.R. n. 380/2001	Ufficio Urbanistica - Edilizia Privata	arch. Roberto Capuani- Geom. Piero MARRI- Geom. Mauro GRESTA													
Atti di concessione alla modifica dei procedimenti relativi ad attività di organizzazione e alle disposizioni emergenziali per l'emergenza di Covid-19	D.L. 19/2020, D.L. 18/2020 (omn. l. 27/2020), D.L. 23/2020, D.L. 30/2020, D.L. 34/2020	Ufficio Affari generali														
Procedimenti amministrativi connessi a misure emergenziali per la riduzione in base alle disposizioni emergenziali legate all'epidemia di Covid-19	D.L. 19/2020, D.L. 18/2020 (omn. l. 27/2020), D.L. 23/2020, D.L. 30/2020, D.L. 34/2020	Ufficio Affari generali														



COMUNE DI .....									Se istanza di parte				
DENOMINAZIONE PROCEDIMENTO (BREVE DESCRIZIONE)	REFERIMENTI NORMATIVI	UNITA ORGANIZZATIVA/SETTORE RESPONSABILE DELL'ISTRUTTORIA (LINK)	TEMPI DI LEGGE CONCLUSIONE DEL PROCEDIMENTO	EVENTUALE OPERATIVITA' DI SILENZIO-ASSENSO, SILENZIO-DINEGO, DIA, SCIA ECC.	STRUMENTI DI TUTELA AMMINISTRATIVA E GIURISDIZIONALE A FAVORE DELL'INTERESSATO	EVENTUALE LINK DI ACCESSO AL SERVIZIO ON LINE	MODALITA' PER L'EFFETTUAZIONE DEI PAGAMENTI EVENTUALMENTE NECESSARI	MODALITA' DI AVVIO DEL PROCEDIMENTO (UFFICIO/DI PARTE)	IL NOME DEL SOGGETTO, OVE DISPONIBILE, A CUI E' ATTRIBUITO IN CASO DI INERZIA IL POTERE SOSTITUTIVO - RECAPITO TELEFONICO - MAIL	MODALITA' DI ATTIVAZIONE DI ATTIVARE TALE POTERE	MODULISTICA PREVISTA PER LA PRESENTAZIONE DELL'ISTANZA DI PARTE	DENOMINAZIONE UFFICIO CUI INOLTARE LA RICHIESTA DI INFORMAZIONI - ORARI - RECAPITO TELEFONICO - MAIL	
Istruttoria e redazione deliberazioni del Consiglio comunale e di Giunta Comunale. Segreteria Area AA.GG.	D.Lgs. n. 267/2000 e Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi	Ufficio Affari generali						D'ufficio					
Formalizzazione e pubblicazione deliberazioni di Consiglio Comunale e di Giunta Comunale Segreteria Area AA.GG.	D.Lgs. n. 267/2000 e Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi	Ufficio Affari generali						D'ufficio					
Istruttoria e redazione Determinazioni dell'Area AA.GG.	D.Lgs. n. 267/2000 e Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi	Ufficio Affari generali						D'ufficio					
Comunicazione Commissioni Consultative e di altro tipo	D.Lgs. n. 267/2000 e Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi	Ufficio Affari generali						D'ufficio					
Istruttoria e redazione Regolamenti Comunali dell'Area AA.GG.	D.Lgs. N. 267/2000	Ufficio Affari generali						D'ufficio					
Formalizzazione e Pubblicazione Regolamenti Comunali	D.Lgs. N. 267/2001	Ufficio Affari generali	gg. 30 con delibera di approvazione (gg. 10 + 15)					D'ufficio					
Liquidazioni relative al funzionamento del Consiglio Comunale (gestori di consorzio)	D.Lgs. N. 267/2002	Ufficio Affari generali						D'ufficio					
Liquidazioni relative al funzionamento del Consiglio Comunale (tributo oneri al datore di lavoro permessa verbale)	D.Lgs. N. 267/2003	Ufficio Affari generali						D'ufficio					
Liquidazioni riguardanti l'Area AA.GG.	D.Lgs. N. 267/2004	Ufficio Affari generali						D'ufficio					
Acquisizione CIG e DURC riguardanti gli atti dell'AREA AA.GG.	L. n. 136/2010, L. n. 183/2011	Ufficio Affari generali						D'ufficio					
Protocollo generale	D. Lgs. n. 62/2005, DPCM 21/10/2000, DPR n. 485/2000	Ufficio Affari generali	1 - 2 gg.					D'ufficio					
Notifica degli atti del Comune o di Enti terzi	C.P.C.	Ufficio Affari generali						D'ufficio					
Archiviazione atti	DPR n. 445/2000	Ufficio Affari generali						D'ufficio					
Accesso agli atti ed ai documenti amministrativi dell'Area AA.GG.	L. n. 241/1990	Ufficio Affari generali	30 gg. Dalla presentazione dell'istanza, salvo presenza di eccezioni					Di parte					
Pubblicazione online degli atti rilevanti con PEC e pubblicazione cartacea	D.Lgs. n. 267/2000	Ufficio Affari generali	Immediatamente dopo la richiesta di pubblicazione e comunque nel termine concesso dalla richiesta					Di parte					
Deposito atti alla Cassa Comunale - Pubblicazione on line		Ufficio Affari generali	No					Di parte					
Servizio postale - Registro competenza in uscita		Ufficio Affari generali	No					Di parte					
Notifiche atti	L. n. 800/1982, L. n.205/2017, DPR n. 600/1973, L. n. 206/2008, L. n.4	Ufficio Affari generali	No					Di parte					
Atti connessi alla modifica dei procedimenti ordinari ed attività di organizzazione e alla disposizioni emergenziali per l'epidemia da Covid-19	D.L. 19/2020, D.L. 18/2020 (ove L. 27/2020), D.L. 29/2020, D.L. 30/2020, D.L. 34/2021	Ufficio Affari generali	Termi connessi alle singole misure emergenziali					D'ufficio					
Procedimenti straordinari connessi a misure emergenziali per la diffusione in Italia delle disposizioni emergenziali legate all'epidemia da Covid-20	D.L. 19/2020, D.L. 18/2020 (ove L. 27/2020), D.L. 29/2020, D.L. 30/2020, D.L. 34/2021	Ufficio Affari generali	Termi connessi alle singole misure emergenziali					Di parte					



## SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

### Sottosezione di programmazione Struttura organizzativa

Struttura Organizzativa, di cui alla D.G.C n. 54 Del 31.03.2023, come modificata con D.G.C. n. 72 del 20.04.2023 La struttura organizzativa del Comune di Campagnano di Roma si articola nei seguenti 5 settori più Ufficio di Staff:

- **SETTORE I - Affari Generali - URP- Contratti – Demografico – Statistico – Elettorale-Cultura-Sport- Tempo libero- Caccia e Pesca - Turismo - Socio assistenziale-Pubblica Istruzione- Sig. Giancarlo Mazzarini;**
- **SETTORE II - Economico-Finanziario-Controllo di gestione-Economato- Politiche tributarie - Informatico – Personale - Sig. Daniele De Paolis;**
- **SETTORE III - Lavori Pubblici-Sicurezza- Trasporti e Demanio- Cimitero – Manutentivo - Ambiente - Protezione civile – Patrimonio – Ing. Aurora Lazzari;**
- **SETTORE IV - Urbanistica- Edilizia privata - Controllo del territorio – Suap – Sig. Piero Marini;**
- **SETTORE V - Polizia Locale – Messi Notificatori – Dott. Valerio Angelelli.**

UFFICIO DI STAFF						
SERVIZI	CLASSIFICAZIONE	NOMINATIVI	PRECEDENTE SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE	UNITA'	PRESENZE EFFETTIVE	MODALITA' ASSUNZIONE
<b>Staff del Sindaco</b>	Istruttore	CARBONETTI TULLIO	C	0,5	0,50	PERSONALE A TD ART. 90
			<b>TOTALE</b>	<b>0,5</b>	<b>0,50</b>	

**SETTORE I**

SERVIZI	CLASSIFICAZIONE.	NOMINATIVI	PRECEDENTE SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE	PIANTA ORGANICA	PRESENZE EFFETTIVE	MODALITA' ASSUNZIONI
Affari Generali - URP - Contratti - - Demografico - Statistico - Elettoriale- Cultura- Sport- Tempo libero- Caccia e pesca - Turismo - Socio assistenziale- Pubblica Istruzione	Funzionari ed EQ	MAZZARINI GIANCARLO	D	2	2	PERSONALE DI RUOLO
		SPERANZINI BARBARA				
	Istruttori	COPPOLA  EMILIA  PACE  ROBERTA  LANCIANESE  IRMA	C	3	3	PERSONALE DI RUOLO
Operatori Esperti		ERMINI GIOACCHINO	B	8	8	PERSONALE DI RUOLO
		DI CASSIO IDA				
		CARDINALI ROSA				
		MASCI DONATELLA				
		IUBEI SERGIO				
		CESOLINI ADELE				
		LASELLI LOREDANA				
VENANZINI ANNALISA						
			<b>TOTALE</b>	<b>13</b>	<b>13</b>	

**SETTORE II**

SERVIZI	CLASSIFICAZIONE.	NOMINATIVI	PRECEDENTE SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE	PIANTA ORGANICA	PRESENZE EFFETTIVE	MODALITA' ASSUNZIONE
Economico-Finanziario- Controllo di gestione- Economato-Politiche tributarie - Informatico - Personale	Funzionari ed EQ	DE PAOLIS DANIELE	D	2	2	PERSONALE DIRUOLO
		DE SANTIS DANIELA				
	Istruttore	MERCURI ORIETTA	C	2	2	PERSONALE DIRUOLO
		TOCCILAURA				
	Operatori Esperti	BELLISSIMO FRANCESCO	B	5	5	PERSONALE DIRUOLO
		PUCCIARMATI SERENELLA				
		BENIGNI MILENA				
		BONFILI FRANCESCO				
		PERLA ANNALISA				
			<b>TOTALE</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	

**SETTORE III**

SER VIZI	CLAS SIFIC AZIO NE.	NOMINATIVI	PRECEDEN TE SISTEMA DI CLASSIFIC AZIONE	PI AN TA OR GA NIC A	PR ES EN ZE EF FE TT IV E	MODALITA' ASSUNZIONE
<b>Lavori Pubblici- Sicurezza- Trasporti e Demanio- Cimitero - Manutentivo- Ambiente - Protezione civile - Patrimonio-</b>	Funzionari ed EQ	LAZZARI AURORA	D	2	1	PERSONALE DI RUOLO
		<b>NUOVA ASSUNZIONE</b>			0	<b>SCO RRI MEN TO GRA DUA TORI E</b>
	Istru ttor e	CAPALDI ANDREA	C	3	2	PERSONALE DI RUOLO
		PELLEGRINO MARIA				
		<b>NUOVA ASSUNZIONE</b>				
				<b>T O T A L E</b>	<b>5</b>	<b>3</b>

**SETTORE IV**

SERVIZI	CLASSIFICAZIONE.	NOMINATIVI	PRECEDENTE SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE	PIANTA ORGANICA	PRESENZE EFFETTIVE	MODALITA' ASSUNZIONE
<b>Urbanistica-Edilizia privata - Controllo del territorio - Suap</b>	Funzionari ed EQ	MARINI PIERO	D	3	1	PERSONALE DI RUOLO
		GRESTA MAURO			0	ASPETTATIVA
		SELIS TIZIANA			1	PERSONALE DI RUOLO
	ISTRUTTORE	MASCI SIMONA	C	0,5	0,5	<b>MOBILITA' INTERNA-p. RUOLO</b>
	Operatori Esperti	VIOZZI ROSELLA	B	1	1	PERSONALE DI RUOLO
			<b>TOTALE</b>	<b>4,5</b>	<b>3,5</b>	

<b>SETTORE V</b>							
SERVIZI	CLASSIFICAZIONE.	NOMINATIVI	PRECEDENTE SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE	PIANTA ORGANICA	PRESENZE EFFETTIVE	MODALITA' ASSUNZIONE	
<b>Polizia locale – Messi notificatori</b>	Funzionari ed EQ	ANGELELLI VALERIO	D	2	1	PERSONALE DI RUOLO	
		<b>NUOVA ASSUNZIONE</b>			<b>0</b>	<b>SCORRIMENTO GRADUATORIE</b>	
	Istruttore	VIOZZI ALBINA	C	8,5	5		PERSONALE DI RUOLO
		PAIONI GOLIARDO					
		GENTILI FRANCESCA					
		SELIS MARIA					
		CARINI JACOPO MARIA					
		MASCI SIMONA			0,5	PERSONALE DI RUOLO	
		<b>NUOVA ASSUNZIONE</b>			0	<b>NUOVA ASSUNZIONE</b>	
		<b>NUOVA ASSUNZIONE</b>			0	T.D.(STAGIONALI) FINANZIATO CON CDS	
		<b>NUOVA ASSUNZIONE</b>			0	T.D.(STAGIONALI) FINANZIATO CON CDS	
	Operatori Esperti	DEL FRANCESE LUCA	B	3	3	3	PERSONALE DI RUOLO
		PERILLI LEONARDO					
		CAVALIERI ANTONELLA					
				<b>TOTALE</b>	<b>13,5</b>	<b>8,5</b>	

<p><b>Sottosezione di programmazione Organizzazione del lavoro agile</b></p>	<p><b><u>Normativa</u></b> L'introduzione del lavoro agile nella Pubblica Amministrazione è avvenuta, a partire dal 2017, ad opera della Legge n. 81 del 22 maggio 2017. Lo scopo fondamentale della previsione normativa era, ed è tuttora, quello di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, promuovendo il lavoro agile quale modalità di esecuzione della prestazione, stabilita mediante accordo tra le parti, senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici. Nello specifico, le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa consistono nell'esecuzione delle attività in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno, senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva. Al fine di individuare le modalità attuative del lavoro agile e definire le misure organizzative, in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati, con il Decreto Legge n. 34 del 19 maggio 2020, convertito con modificazioni, dalla Legge n. 77 del 17 luglio 2020, è stato introdotto il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), configurato, inizialmente, quale sezione del Piano della performance. A seguito dell'art. 6 del D.L n. 80 del 9 giugno 2021, i contenuti relativi alla strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, confluiscono nel presente ed unico documento di programmazione. Con l'emanazione, infine, del Decreto del Ministro per la Pubblica amministrazione dell'8 ottobre 2021, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 245 del 13 ottobre, recante modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni, il lavoro agile non rappresenta più uno strumento di contrasto alla emergenza epidemiologica da Covid-19, bensì una possibilità per la Pubblica Amministrazione volta a favorire l'aumento della produttività, consentendo, al contempo, il miglioramento dei servizi resi all'utenza e l'equilibrio della vita professionale e privata. Dunque, nel corso del 2021 e dell'anno in corso, di pari passo con l'evoluzione della situazione epidemiologica e con le conseguenti disposizioni normative, il legislatore ha definitivamente archiviato l'esperienza dello Smart Working di tipo emergenziale, in favore di un regime regolatorio del lavoro agile basato sul contratto individuale di lavoro e nel rispetto delle più aggiornate Linee Guida</p>

emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica.  
Attualmente nell'ente non sono previsti progetti di Lavoro Agile o Telelavoro.

***2. Accesso al lavoro agile.***

***L'ente non ha attualmente disciplinato modalità di lavoro agile o telelavoro.***

## **Sottosezione di programmazione**

### **Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale**

Visto l'art. 6, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato da ultimo dal D.Lgs. n. 75/2017, che recita:

“1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

6. *Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il pianotriennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.*

7. *In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter; nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.*

8. *Nelle amministrazioni statali, il piano di cui al comma 2, adottato annualmente dall'organo di vertice, è approvato, anche per le finalità di cui all'articolo 35, comma 4, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato, su proposta del Ministro competente, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.*

(...) 6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale.”

Visto inoltre l'art. 6-ter, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, che recita:

“1. Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali.

5. *Le linee di indirizzo di cui al comma 1 sono definite anche sulla base delle informazioni rese disponibili dal sistema informativo del personale del Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, di cui all'articolo 60.*

6. *Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale e agli enti locali, i decreti di cui*

*al comma 1 sono adottati previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131. Con riguardo alle aziende e agli enti del Servizio sanitario nazionale, i decreti di cui al comma sono adottati di concerto anche con il Ministro della salute.*

*7. Le modalità di acquisizione dei dati del personale di cui all'articolo 60 sono a tal fine implementate per consentire l'acquisizione delle informazioni riguardanti le professioni e relative competenze professionali, nonché i dati correlati ai fabbisogni.*

*8. Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni.”*

Rilevato che:

- il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha approvato le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PPAA., con Decreto Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018;
- le citate Linee di indirizzo non hanno natura regolamentare ma definiscono una metodologia operativa di orientamento delle amministrazioni pubbliche, ferma l'autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal TUELe dalle altre norme specifiche vigenti.
- l'art. 22, c. 1, D.Lgs. n. 75/2017 stabilisce che "(...) il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica (...) comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo";

Visti:

- l'art. 39, c. 1, L. 27 dicembre 1997, n. 449 che recita:

*1. Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla [legge 2 aprile 1968, n. 482](#);*

- l'art. 89, c. 5, D.Lgs. n. 267/2000 il quale stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari, i comuni nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;

- l'art. 91, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267/2000, in tema di assunzioni, che recita:

*4. Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla [legge 12 marzo 1999, n. 68](#), finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale.*

*5. Gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter dell'articolo 39 del decreto legislativo 27 dicembre 1997, n. 449, per quanto applicabili, realizzabili*

*anche mediantel'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze.*

6. *Gli enti locali che non versino nelle situazioni strutturalmente deficitarie possono prevedere concorsi interamente riservati al personale dipendente, solo in relazione a particolari profili o figure professionali caratterizzati da una professionalità acquisita esclusivamente all'interno dell'ente.*

7. *Per gli enti locali le graduatorie concorsuali rimangono efficaci per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione per l'eventuale copertura dei posti che si venissero a rendere successivamente vacanti e disponibili, fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso medesimo.*

Dato atto che, in riferimento al comma 4 del summenzionato art. 91 D.lgs. 18 agosto 2000, n. 267/2000, l'Amministrazione intende avvalersi della deroga prevista dall'art. 17, comma 1 bis, del D.L. 30 dicembre 2019 n.162, introdotto con la Legge di conversione n. 8/2020 del 28 febbraio 2020, il quale testualmente recita: ***“1-bis. Per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli enti locali possono procedere allo scorrimento delle graduatorie ancora valide per la copertura dei posti previsti nel medesimo piano, anche in deroga a quanto stabilito dal comma 4 dell'articolo 91 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000 n. 267.”***

Richiamato inoltre l'art. 33, D.Lgs. 30 marzo 2011, n. 165, relativo alle eccedenze di personale, il quale ai commi da 1 a 4 così dispone:

*“1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevano comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica.*

*2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena nullità degli atti posti in essere.*

*3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.*

*4. Nei casi previsti dal comma 1 del presente articolo il dirigente responsabile deve dare un'informativa preventiva alle rappresentanze unitarie del personale e alle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale del comparto o area.”*

Considerato che il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere definito in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'ente, la quale, oltre a essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è:

- alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;
- strumento imprescindibile di un'organizzazione chiamata a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese;

*Preso atto che, secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. n. 75/2017, il concetto di “dotazione organica” si deve tradurre, d'ora in avanti, non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale dei*

fabbisogni di personale, tenendo sempre presente nel caso degli enti locali che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei *budget* assunzionali.

Rilevato che l'art. 33, c. 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34 dispone:

*“A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, d'intesa con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione*

*integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018.”*

Visto il D.M. 17 marzo 2020 ad oggetto: “*Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni*” il quale, con decorrenza 20 aprile 2020, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, in deroga al limite derivante dall'art. 1, c. 557-quater, L. n. 296/2006;

Rilevato che il D.M. 17 marzo 2020 citato dispone, dal 20 aprile 2020, una nuova metodologia di calcolo del limite di spesa che si assume in deroga a quanto stabilito dalla normativa previgente;

*Vista la circ. Presidenza del Consiglio dei ministri 13 maggio 2020 ad oggetto: “Circolare sul decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, attuativo dell’articolo 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni”, pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 226 dell’11 settembre 2020;*

Dato atto che, ai sensi dell’art. 3, D.M. 17 marzo 2020, il Comune di Campagnano do Roma appartiene alla fascia demografica F);

Rilevato che:

- sulla base della Tabella 1 dell’art. 4, D.M. 17 marzo 2020, il valore soglia di massima spesa del personale corrispondente è pari al 27,00% (A);

Verificato che, sulla base dei dati ricavati dai rendiconti **2019-2021** e dal bilancio di previsione finanziario annualità **2021**, il valore della soglia percentuale applicabile al Comune di Campagnano di Roma è pari al 18,63%, come verificabile dal prospetto allegato alla presente determinazione (All. 1);

Preso atto che tale valore è uguale o inferiore al valore della soglia di virtuosità (A);

Considerato che, ai sensi dell’art. 5, D.M. 17 marzo 2020, per i comuni “virtuosi”, nel periodo 2020-2024:

- è possibile incrementare annualmente, la spesa del personale registrata nel 2018, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla Tabella 2 allegata al decreto, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1;
- è possibile utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1;

Preso atto del parere espresso dal Ministero dell’Economia e delle Finanze in data 15 gennaio 2021 (prot. n. 12454) che a proposito della possibilità per gli enti virtuosi di utilizzare in deroga i resti assunzionali del quinquennio 2015- 2019 chiarisce quanto segue:

“l’utilizzo dei più favorevoli resti assunzionali dei cinque anni antecedenti al 2020 non può essere cumulato con le assunzioni derivanti dall’applicazione delle nuove disposizioni normative ex articolo 33, comma 2, del decreto legislativo n. 34/2019, ma tale possibilità di utilizzo costituisce una scelta alternativa – se più favorevole – alla nuova regolamentazione, fermo restando che tale opzione è consentita, in ogni caso, solamente entro i limiti massimi previsti dal valore soglia di riferimento di cui all’articolo 4, comma 1 – Tabella 1, del decreto

attuativo.”

Preso atto inoltre che:

- sulla base dei valori corrispondenti della Tabella 2, l'incremento consentito per il 2023 della spesa di personale rilevata dal rendiconto 2018 è pari a €381.486,46 (A);
- questo ente ha a disposizione resti assunzionali per il quinquennio 2015-2019 pari a €141.663,00 (B);

Rilevato quindi che dal confronto tra i valori (A) e (B) il più favorevole è quello derivante da (A), pari a €

381.486,46; Rilevato che:

- tale ultimo importo è inferiore all'incremento teorico massimo pari ad € 725.970,93, valore corrispondente alla lettera (f) in All. 1);
- per l'anno **2023** il tetto massimo della spesa di personale è pari a €2.198.088,65;

Visto l'art. 9, c. 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78, il quale testualmente recita:

“28. A decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie,

incluse le Agenzie fiscali di cui agli articoli 62, 63 e 64 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, e successive modificazioni, gli enti pubblici non economici, le università e gli enti pubblici di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni e integrazioni, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura fermo quanto previsto dagli articoli 7, comma 6, e 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Per le medesime amministrazioni la spesa per personale relativa a contratti di formazione lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni ed integrazioni, non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009. I limiti di cui al primo e al secondo periodo non si applicano, anche con riferimento ai lavori socialmente utili, ai lavori di pubblica utilità e ai cantieri di lavoro, nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea; nell'ipotesi di cofinanziamento, i limiti medesimi non si applicano con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti. Le disposizioni di cui al presente comma costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano le regioni, le province autonome, gli enti locali e gli enti del Servizio sanitario nazionale. Per gli enti locali in sperimentazione di cui all'articolo 36 del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, per l'anno 2014, il limite di cui ai precedenti periodi è fissato al 60 per cento della spesa sostenuta nel 2009. A decorrere dal 2013 gli enti locali possono superare il predetto limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale nonché per le spese sostenute per lo svolgimento di attività sociali mediante forme di lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. Le limitazioni previste dal

presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n.296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267. (...). Il mancato rispetto dei limiti di cui al presente comma costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale. Per le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per le finalità previste ai sensi del presente comma, il limite di cui al primo periodo è computato con riferimento alla media sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009.”

Visto inoltre l'art. 1, c. 234, L. n. 208/2015 che recita: “Per le amministrazioni pubbliche interessate ai processi di mobilità in attuazione dei commi 424 e 425 dell'articolo 1 della legge 23 dicembre 2014, n. 190, le ordinarie facoltà di assunzione previste dalla normativa vigente sono ripristinate nel momento in cui nel corrispondente ambito regionale è stato ricollocato il personale interessato alla relativa mobilità. Per le amministrazioni di cui al citato comma 424 dell'articolo 1 della legge n. 190 del 2014, il completamento della predetta ricollocazione nel relativo ambito regionale è reso noto mediante comunicazione pubblicata nel portale «Mobilita.gov», a conclusione di ciascuna fase del processo disciplinato dal decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione 14 settembre 2015, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 227 del 30 settembre 2015. Per le amministrazioni di cui al comma 425 dell'articolo 1 della legge n. 190 del 2014 si procede mediante autorizzazione delle assunzioni secondo quanto previsto dalla normativa vigente”;

Richiamato inoltre il testo dell'art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016 il quale dispone che non è possibile effettuare assunzioni di personale a qualunque titolo, comprese le stabilizzazioni e le esternalizzazioni che siano una forma di aggiramento di tali vincoli, da parte dei comuni che non hanno rispettato i termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato;

Preso atto che la Corte dei conti, Sez. delle Autonomie, con deliberazione n. 10/SEZAUT/2020/QMIG depositata in data 29 maggio 2020, ha chiarito che: “Il divieto contenuto nell'art. 9, comma 1-quinquies, del decreto legge 24 giugno 2016, n. 113, convertito dalla legge 7 agosto 2016, n. 160, non si applica all'istituto dello “scavalco condiviso” disciplinato dall'art. 14 del CCNL del comparto Regioni – Enti locali del 22 gennaio 2004 e dall'art. 1, comma 124, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, anche nel caso comporti oneri finanziari a carico dell'ente utilizzatore”;

Considerato ai fini dell'impiego ottimale delle risorse come richiesto dalle Linee Guida sopra citate che:

- si rileva la necessità di perseguire l'ottimale distribuzione del personale tramite la mobilità interna ed esterna;
- si rileva la necessità di prevedere eventuali progressioni di carriera nella programmazione;
- si rileva la necessità di prevedere ogni forma di ricorso a tipologie di lavoro

flessibile, ivi comprese quelle comprese nell'art. 7, D.Lgs. n. 165/2001;

- le assunzioni delle categorie protette all'interno della quota d'obbligo devono essere garantite anche in presenza di eventuali divieti sanzionatori, purché non riconducibili a squilibri di bilancio;
- in caso di esternalizzazioni, devono essere rispettate le prescrizioni dell'art. 6-bis, D.Lgs. n. 165/2001;

Vista la precedente deliberazione di G.C. n. 54 in data 30.03.2023, esecutiva ai sensi di legge, ad oggetto "APPROVAZIONE MODIFICHE ALLA DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE. CREAZIONE NUOVO SETTORE TECNICO E NUOVO FUNZIONIGRAMMA", successivamente ulteriormente modificata con Delibera di G.C. n. 72 del 20.04.2023

Ravvisata la necessità di approvare il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2023-2025, e del relativo piano occupazionale, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo vigente;

Vista la deliberazione della G.C. n. 226 del 17.11.2022 ad oggetto: "Ricognizione del personale ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. 165/2001 - anno 2023" dalla quale si evince che non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;

Dato atto che il Comune di Campagnano di Roma, è in regola con il rispetto dei limiti delle spese di personale di cui al comma 557-ter dell'art. 1, L. 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente, e pertanto il limite di spesa per assunzioni a tempo determinato è pari alla spesa effettiva sostenuta per le stesse finalità nel 2009, come di seguito indicato:

**Limite di spesa per TD, co.co.co. e convenzioni, CFL, altri rapporti formativi, somministrazione di lavoro, lavoro accessorio ND**

Tipologia di lavoro	Impegni anno 2009	% ammessa	Limite di Spesa
Tempo determinato co.co.co.	€177.336,36	100%	€177.336,36
Contratti formazione lavoro			
Altri rapporti formativi Somministrazione lavoro	€78.297,45	100%	€78.297,45
Lavoro accessorio			
<b>Totale</b>	<b>€182.638,48</b>	<b>100%</b>	<b>€182.638,48</b>

Considerato che la spesa potenziale massima derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni in materia di assunzioni è quella derivante dall'applicazione dei parametri di cui al D.M. 17 marzo 2020;

	2023	2024	2025
<b>Spesa potenziale massima (A)</b>	€2.198.088,65	€2.216.254,67	€ 2.342.108,71

Considerato che per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2023 – 2025 l'ente deve programmare una spesa complessiva così determinata:

Rilevato dunque che la spesa totale per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2023 – 2025 (B) è inferiore alla spesa potenziale massima (A);

Rilevato altresì che la spesa da sostenere per assunzioni a tempo determinato, con esclusione del personale reclutato ex art. 110 comma 1 del Tuel è inferiore alla spesa sostenuta nel 2009;

Dato atto che per il Comune di Campagnano di Roma il tetto limite di spesa derivante dall'art. 1, c. 557-quater, L. n. 296/2006 è pari ad €2.122.187,33 e che la spesa che sarà stanziata in bilancio 2023, calcolata secondo la suddetta normativa è pari ad €1.839.614,47 e pertanto è assicurato il rispetto di tale limite per le assunzioni a tempo determinato;

Richiamati:

- l'art. 19, c. 8, L. 28 dicembre 2001, n. 448, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che il piano triennale dei fabbisogni di personale sia improntato al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe siano analiticamente motivate;

- l'art. 4, c. 2, D.M. 17 marzo 2020 il dispone che: “2. A decorrere dal 20 aprile 2020, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la spesa personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica”;

- Visto parere rilasciato in data 03.04.2023 con verbale n. 3, prot. n. 1219/2023, con cui l'organo di revisione economico-finanziaria ha accertato la coerenza del piano triennale dei fabbisogni di personale con le disposizioni del

- D.M. 17 marzo 2020, asseverando contestualmente il mantenimento degli equilibri di bilancio;

- Ritenuto di approvare la dotazione organica dell'ente, come riportata nella “**Sezione 3. Organizzazione e Capitale Umano**”, risposta secondo la nuova classificazione disciplinata dal nuovo CCNL del 16.11.2022 all'articolo 12 che testualmente recita:” Il sistema di classificazione e' articolato in quattro aree che corrispondono a quattro livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali denominate, rispettivamente:

- area degli operatori

- area degli operatori esperti

- area degli istruttori

- area dei funzionari e dell'elevata qualificazione

- .....omissis.....le aree corrispondono a livelli omogenei di competenze conoscenze e capacità necessarie all'espletamento di una vasta e diversificata gamma di attività lavorative; esse sono individuate mediante le declaratorie definite nell'allegato A (del contratto) che descrivono l'insieme dei requisiti indispensabili per l'inquadramento in ciascuna di esse;.....omissis.....gli enti, ...identificano i profili professionali e li collocano nelle corrispondenti aree nel rispetto delle relative declaratorie ...”;

- Visto il piano occupazionale 2023-2025 predisposto sulla base della dotazione organica allegata e della normativa sopra richiamata e tenendo altresì conto delle esigenze dell'ente, come di seguito:

ANNO 2023

Cat. prec ed.	Profilo professionale da coprire	SETTORE	T INDET / TDET	PT/FT	Modalità di reclutamento					Note
					Concorso pubblico e/o scorrimento graduatoria vigente	Selezione Centro impiego	Legge n. 68/1999	Progressione di carriera	Stabil.	
D	Funzionario – Specialista area vigilanza	V	T INDETER	FT	X					
D	Funzionario – Specialista area tecnica	III	T INDETER	FT	X					
C	Istruttore - Agente Polizia Locale	V	T INDETER	FT	X					
C	Istruttore Tecnico	III	T INDETER	FT	X					
C	Istruttore - Agente Polizia Locale	V	T DETER	FT	X					FinanziatoCDS
C	Istruttore - Agente Polizia Locale	V	T DETER	FT	X					FinanziatoCDS

**ANNO 2024**

Ca t. pre ced.	Profilo professionale da coprire	SETT ORE	T INDET / T DET	PT/F T	Modalità di reclutame nto					
					Conco rso pubblic o e/o scorrim ento gradua toria vigente	Sele zione Cen tro impi ego	L egge n. 68/1 999	Progressione di carriera	Stabil.	Note

**ANNO 2025**

Ca t. pre ced.	Profilo professionale da coprire	SETT ORE	T INDET / T DET	PT/FT	Modalità di reclutame nto					
					Conco rso pubblic o e/o scorrim ento gradua toria vigente	Sele zione Cen tro impi ego	L egge n. 68/19 99	Progressione di carriera	Stabil.	Note

Dato atto altresì:

- che, in riferimento alla procedura di cui all'art. 30, comma 2-bis, del D.Lgs. n. 165/2001 (mobilità volontaria), al fine di accelerare i tempi delle assunzioni, l'Amministrazione intende avvalersi di quanto disposto dall'art. 3, comma 8, della legge 56/2019 che così prevede:

“Fatto salvo quanto stabilito dall'articolo 1, comma 399, della legge 30 dicembre 2018, n. 145,

al fine di ridurre i

tempi di accesso al pubblico impiego, fino al 31 dicembre 2024, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001".

- che, in riferimento alla procedura di cui all'art. 34-bis, del D.Lgs. n. 165/2001 (mobilità obbligatoria), la legge n. 79/2022 di conversione del D.L. 30 aprile 2022, n. 36, concernente "*Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza*", entrato in vigore il 30 giugno 2022, con l'inserimento del comma 3-quater, ha ridotto da 45 a 20 giorni il termine per la maturazione del silenzio assenso in caso di comunicazione di cui all'art. 34 bis del d.lgs. 165/2001

Dato atto che:

- questo ente è in regola con gli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla legge n. 68/1999 e che, pertanto, nel piano occupazionale 2023-2025 non si prevede di ricorrere a questa forma di reclutamento;
- questo ente non ha in corso percorsi di stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili ai sensi della normativa vigente;
- il piano occupazionale 2023-2025 è coerente con il principio costituzionale della concorsualità;
- Che con verbale n. 3 del 03.04.2023 veniva acquisito il parere favorevole del Revisore dei Conti e successivamente, con verbale n. 11 del 21.04.2023 procedeva all'asseverazione del rispetto del Piano assunzionale rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio ;
- Con nota prot n--- del----- veniva fornita informazione alle OO.SS.

#### **SEZIONE 4. MONITORAGGIO**

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, comma 3 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5, del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sarà effettuato:

secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance";

secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza";

su base triennale dall'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 o dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, relativamente alla Sezione "Organizzazione e capitale umano", con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.

