

Comune di Malo

Provincia di Vicenza

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE

2024 – 2026

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

Premessa

Le finalità del PIAO sono:

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

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

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

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune di Malo

Indirizzo: Via San Bernardino n. 19 – 36034 MALO (VI)

Codice fiscale/Partita IVA: 00249370248

Sindaco: Marsetti Moreno

Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 63

Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente: 14747

Telefono: 0445 585211

Sito internet: www.comune.malo.vi.it

E-mail: info@comune.malo.vi.it

PEC: malo.vi@cert.ip-veneto.net

CODICE ISTAT: 024055

CODICE IPA: C_E864

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Valore pubblico

Il Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO) si caratterizza per essere uno strumento di programmazione integrata verso la creazione e la protezione del Valore Pubblico che può definirsi quale miglioramento del livello di benessere sociale di una comunità amministrata, perseguito da un ente capace di svilupparsi economicamente facendo leva sulla riscoperta del suo vero patrimonio, ovvero i valori intangibili quali, ad esempio, la capacità organizzativa, le competenze delle sue risorse umane, la rete di relazioni interne ed esterne, la capacità di leggere il proprio territorio e di dare risposte adeguate, la tensione continua verso l'innovazione, la sostenibilità ambientale delle scelte, nonché l'abbassamento del rischio di erosione del Valore Pubblico a seguito di trasparenza opaca o fenomeni corruttivi.

Per consentire la creazione di Valore Pubblico occorre:

- prima, programmare adeguatamente gli obiettivi da raggiungere, i percorsi da seguire, le risorse da utilizzare;
- poi controllare attentamente i risultati conseguiti, i percorsi seguiti, le risorse utilizzate;
- infine valutare consapevolmente e oggettivamente i contributi individuali (esecutivi e dirigenziali) e organizzativi (operativi e strategici) al conseguimento delle performance istituzionali di mandato.

In tale ottica nella predisposizione del PIAO si avrà cura di inserire:

- a) Nella sottosezione Performance gli obiettivi operativi e relativi indicatori ritenuti funzionali alle strategie di creazione del Valore Pubblico atteso
- b) Nella sottosezione Rischi corruttivi e Trasparenza le misure di gestione dei rischi e della trasparenza e relativi indicatori ritenute funzionali alle strategie di protezione del Valore Pubblico atteso
- c) Nella Sezione Organizzazione e Capitale umano le azioni di sviluppo organizzativo ritenute funzionali agli obiettivi specifici attesi nonché le azioni professionali per soddisfare il fabbisogno di personale e le azioni formative per colmare il gap di competenze ritenute funzionali agli obiettivi specifici attesi e alle misure di gestione dei rischi e della trasparenza programmate e, in ultima istanza, alla creazione e protezione del Valore Pubblico

Per l'individuazione degli obiettivi strategici di natura pluriennale collegati al mandato elettorale del Sindaco, si rimanda alla Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione, adottato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 62 del 21/12/2023, che qui si ritiene integralmente riportato

http://malo-online.altovicentino.it/web/trasparenza/dettaglio-trasparenza?p_p_id=jcitygovmenutrasversaleleftcolumn_WAR_jcitygovalbiportlet&p_p_lifecycle=0&p_p_state=normal&p_p_mode=view&p_p_col_id=column-2&p_p_col_count=1&jcitygovmenutrasversaleleftcolumn_WAR_jcitygovalbiportlet_current-page-parent=404&jcitygovmenutrasversaleleftcolumn_WAR_jcitygovalbiportlet_current-page=2706

Sottosezione di programmazione

Performance

Piano della Performance 2024-2026

OBIETTIVI GESTIONALI STRATEGICI ASSEGNATI AL SEGRETARIO COMUNALE SOTTOPOSTI A VALUTAZIONE- TRIENNIO 2024 – 2026						
INDICATORI DI RISULTATO	Peso	Risultati previsti	Monitoraggio al 30.09.2024	Risultati ottenuti	Scostamento	Grado attuazione
Tenere almeno un incontro a beneficio dei dipendenti in materia di Anticorruzione e Trasparenza	25,00%	Entro il 31.12.2024, entro il 31.12.2025 ed entro il 31.12.2026				
Predisposizione nuovo sistema di valutazione dei dipendenti comunali	25,00%	Entro il 31 marzo 2024				
Predisposizione nuovo Regolamento Funzioni tecniche	25,00%	Entro 30 aprile 2024				
Supporto al nucleo di valutazione relativamente alle funzioni allo stesso assegnate	25,00%	Entro il 31.12.2024, entro il 31.12.2025 ed entro il 31.12.2026				

OBIETTIVI GESTIONALI STRATEGICI ASSEGNATI AL RESPONSABILE SETTORE SEGRETERIA GENERALE E DEMOGRAFICI E SOTTOPOSTI A VALUTAZIONE- TRIENNIO 2024-2026						
INDICATORI DI RISULTATO	Peso	Risultati previsti	Monitoraggio al 30.09.2024	Risultati ottenuti	Scostamento	Grado attuazione
Relazione sull'applicazione dei principi contenuti nel Piano anticorruzione 2024 – 2026. Si darà particolare evidenza alle cause che hanno determinato l'affidamento di un appalto allo stesso operatore per più di una volta nell'arco dell'anno nonché alla programmazione della nomina dei RUP con il criterio di rotazione.	10,00%	Entro il 31.12.2024, entro il 31.12.2025 ed entro il 31.12.2026				
Aggiornamento ed adeguata implementazione della Sezione A.T. nonché rispetto tempistiche relative agli adempimenti a proprio carico prescritti nell'allegato sub "1" al Programma triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza 2024 – 2026	5,00%	Entro il 31.12.2024, entro il 31.12.2025 ed entro il 31.12.2026				
Liquidazione fatture di competenza: rispetto delle linee di indirizzo predisposte dal Segretario Generale in data 27.06.2023 prot.. n. 15416	30,00%	Entro il 31.12.2024, entro il 31.12.2025 ed entro il 31.12.2026				
Relativamente ai singoli capitoli di PEG di spesa corrente assegnati dovrà essere raggiunta al 31 dicembre la percentuale pari al 90% tra importo assestato ed impegnato.	10,00%	Report entro il 31.01.2025 per l'anno 2024				
Le determinazioni di impegno di spesa di propria competenza dovranno pervenire all'Ufficio Ragioneria per il visto di competenza entro e non oltre il 10 dicembre dell'anno di riferimento.	5,00%	Report entro il 31.12.2024, entro il 31.12.2025 ed entro il 31.12.2026				
Attivazione della procedura informatizzata per le verifiche a campione delle dichiarazioni sostitutive di atto di notorietà, relative al possesso dei requisiti di partecipazione a di qualificazione presentate dagli operatori economico nelle procedure di affidamento diretto, di cui all'art. 50, comma 1, lettera a) e b), di importo inferiore ad € 40.000,00 .	5,00%	verifiche a campione ogni 6 mesi su almeno 3 affidamenti per ogni settore (per un totale di 6				

		affidamenti annui per ogni settore)				
SISTEMAZIONE NUMERAZIONE CIVICA INTERNA . L'obiettivo è quello di sistemare/correggere la numerazione civica interna (in gestionale molti appartamenti o abitazioni che insistono su corti interne sono ancora contrassegnati da lettera invece che da numero come previsto dalla normativa Istat sulla toponomastica e numerazione civica.	5,00%	Verifica di almeno tre vie nel corso del 2024				
RIORDINO E SCARTO ARCHIVIO FASCICOLI ELETTORALI. L'obiettivo si propone di sistemare/aggiornare i fascicoli elettorali, cioè l'archivio fisico della popolazione elettorale del comune (circa 13.000 elettori). Si tratta di un archivio cartaceo cui non vengono più aggiunti nuovi fascicoli in quanto sostituiti dai fascicoli elettronici dal 01/01/2015.	5,00%	Scarto annuale di circa 200 fascicoli entro il 31/12/2024				
DIGITALIZZAZIONE ATTI DI MATRIMONIO. L'obiettivo si propone di inserire gli atti di matrimonio non digitalizzati in Sicraweb (ca. 100 atti digitalizzati all'anno).	5,00%	Inserimento di circa 100 atti in sicraweb entro il 31/12/2024				
SCANSIONE E INSERIMENTO IN SICRAWEB DEGLI ATTI ORIGINALI DI STATO CIVILE FORMATI ALL'ESTERO TRASCRITTI A SEGUITO DI CONCESSIONE DI CITTADINANZA ITALIANA. L'obiettivo si propone di inserire in Sicraweb tutte le scansioni degli atti originali di nascita e di matrimonio dei cittadini stranieri a cui viene concessa la cittadinanza italiana, e che devono presentare gli atti di stato civile formati all'estero che li riguardano (nascita, matrimonio, nascita dei figli minori) per la loro trascrizione in Italia.	5,00%	Si ritiene di prevedere circa 100 inserimenti entro il 31/12/2024				
Formazione: partecipazione di ciascun dipendente appartenente al Settore per almeno n. 24 ore annuali di cui almeno 10 con corsi organizzati tramite piattaforma Syllabus"	5,00%	Entro il 31.12.2024, entro il 31.12.2025 ed entro il 31.12.2026				
Rinnovo del Comitato Unico di Garanzia (CUG)	10,00%	Entro il 29 febbraio 2024				
TOTALE	100,00%					

OGGETTIVI GESTIONALI STRATEGICI ASSEGNATI AL RESPONSABILE SETTORE EDILIZIA PRIVATA – URBANISTICA – SUAP – COMMERCIO - ECOLOGIA E AMBIENTE E SOTTOPOSTI A VALUTAZIONE– TRIENNIO 2024-2026

INDICATORI DI RISULTATO	Peso	Risultati previsti	Monitoraggio al 30.09.2024	Risultati ottenuti	Scostamento	Grado attuazione
Relazione sull'applicazione dei principi contenuti nel Piano anticorruzione 2024 – 2026. Si darà particolare evidenza alle cause che hanno determinato l'affidamento di un appalto allo stesso operatore per più di una volta nell'arco dell'anno nonché alla programmazione della nomina dei RUP con il criterio di rotazione.	10,00%	Entro il 31.12.2024, entro il 31.12.2025 ed entro il 31.12.2026				

<p>Aggiornamento ed adeguata implementazione della Sezione A.T. nonché rispetto tempistiche relative agli adempimenti a proprio carico prescritti nell'allegato sub "1" al Programma triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza 2024 – 2026</p>	10,00%	<p>Entro il 31.12.2024, entro il 31.12.2025 ed entro il 31.12.2026</p>				
<p>Liquidazione fatture di competenza: rispetto delle linee di indirizzo predisposte dal Segretario Generale in data 27.06.2023 prot. n. 15416</p>	30,00%	<p>Entro il 31.12.2024, entro il 31.12.2025 ed entro il 31.12.2026</p>				
<p>Formazione: partecipazione di ciascun dipendente appartenente al Settore per almeno n. 24 ore annuali di cui almeno 10 con corsi organizzati tramite piattaforma Syllabus"</p>	5,00%	<p>Entro il 31.12.2024, entro il 31.12.2025 ed entro il 31.12.2026</p>				
<p>Relativamente ai singoli capitoli di PEG di spesa corrente assegnati dovrà essere raggiunta al 31 dicembre la percentuale pari al 90% tra importo assestato ed impegnato.</p>	5,00%	<p>Entro il 31.12.2024, entro il 31.12.2025 ed entro il 31.12.2026</p>				
<p>Le determinazioni di impegno di spesa di propria competenza dovranno pervenire all'Ufficio Ragioneria per il visto di competenza entro e non oltre il 10 dicembre dell'anno di riferimento.</p>	5,00%	<p>Entro il 31.12.2024, entro il 31.12.2025 ed entro il 31.12.2026</p>				

Procedura di aggiornamento del Regolamento Edilizio dopo la prima applicazione delle disposizioni nazionali sul RET di cui alla Conferenza Unificata Governo Regioni ed Autonomie Locali del 20 ottobre 2016 e della D.G.R. n. 669/2018 - Contributo alla redazione delle modifiche al Regolamento Edilizio vigente	35,00%	Entro il 31.12.2024				
TOTALE	100,00 %					

OBIETTIVI GESTIONALI STRATEGICI ASSEGNATI AL RESPONSABILE SETTORE SERVIZI AL CITTADINO SOTTOPOSTI A VALUTAZIONE – TRIENNIO 2024-2026						
INDICATORI DI RISULTATO	Peso	Risultati previsti	monitoraggio al 30/9/2023	Risultati ottenuti	Scostamento	Grado attuazione
Relazione sull'applicazione dei principi contenuti nel Piano anticorruzione 2024 – 2026. Si darà particolare evidenza alle cause che hanno determinato l'affidamento di un appalto allo stesso operatore per più di una volta nell'arco dell'anno nonché alla programmazione della nomina dei RUP con il criterio di rotazione.	10,00%	Entro il 31.12.2024, entro il 31.12.2025 ed entro il 31.12.2026				
Aggiornamento ed adeguata implementazione della Sezione A.T. nonché rispetto tempistiche relative agli adempimenti a proprio carico prescritti nell'allegato sub "1" al Programma triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza 2024 – 2026	10,00%	Entro il 31.12.2024, entro il 31.12.2025 ed entro il 31.12.2026				
Liquidazione fatture di competenza: rispetto delle linee di indirizzo predisposte dal Segretario Generale in data 27.06.2023 prot. n. 15416	30,00%	Entro il 31.12.2024, entro il 31.12.2025 ed entro il 31.12.2026				
Centenario del carnevale di Malo: l'obiettivo prevede il coordinamento e l'organizzazione dell'evento in collaborazione con l'Associazione Pro Malo, partecipazione a tutte le riunioni organizzative anche con funzioni di segretario verbalizzante, apertura dello sportello Carnevale di Malo presso i locali dell'Ufficio relazioni con il Pubblico con spazi dedicati all'informazione e alla consegna dei pieghevoli pubblicizzanti la manifestazione, redazione del bilancio di previsione (entrate e uscite), avvio e mantenimento dei rapporti con gli sponsor dell'evento, stretta supervisione di tutti gli attori in campo (promalo, carristi, media).	20,00%	Report entro il 31 marzo 2024				
Amalo Street Fest: organizzazione della terza edizione del Festival di giocoleria,	5,00%	Report entro il 15 Settembre 2024				

reperimento artisti, organizzazione campagna di comunicazione dell'evento, stesura di tutti i provvedimenti di impegno di spesa necessari al fine di raggiungere l'obiettivo ossia l'organizzazione di nr. 2 giornate del festival di giocoleria in programmazione per fine agosto 2024.					
Relativamente ai singoli capitoli di PEG di spesa corrente assegnati dovrà essere raggiunta al 31 dicembre la percentuale pari al 90% tra importo assestato ed impegnato.	10,00%	Entro il 31.12.2024, entro il 31.12.2025 ed entro il 31.12.2026			
Le determinazioni di impegno di spesa di propria competenza dovranno pervenire all'Ufficio Ragioneria per il visto di competenza entro e non oltre il 10 dicembre dell'anno di riferimento.	10,00%	Entro il 31.12.2024, entro il 31.12.2025 ed entro il 31.12.2026			
Formazione: partecipazione di ciascun dipendente appartenente al Settore per almeno n. 24 ore annuali di cui almeno 10 con corsi organizzati tramite piattaforma Syllabus"	5,00%	Entro il 31.12.2024, entro il 31.12.2025 ed entro il 31.12.2026			
TOTALE	100,00%				

OBIETTIVI GESTIONALI STRATEGICI ASSEGNATI AL RESPONSABILE SETTORE POLIZIA LOCALE – NOTIFICAZIONI – PROTEZIONE CIVILE E SOTTOPOSTI A VALUTAZIONE– TRIENNIO 2024-2026

INDICATORI DI RISULTATO	Peso	Risultati previsti	Monitoraggio al 30.09.2024	Risultati ottenuti	Scostamento	Grado attuazione
Relazione sull'applicazione dei principi contenuti nel Piano anticorruzione 2024 – 2026. Si darà particolare evidenza alle cause che hanno determinato l'affidamento di un appalto allo stesso operatore per più di una volta nell'arco dell'anno nonché alla programmazione della nomina dei RUP con il criterio di rotazione.	10,00%	Entro il 31.12.2024, entro il 31.12.2025 ed entro il 31.12.2026				
Aggiornamento ed adeguata implementazione della Sezione A.T. nonché rispetto tempistiche relative agli adempimenti a proprio carico prescritti nell'allegato sub "1" al Programma	10,00%	Entro il 31.12.2024, entro il 31.12.2025 ed entro il 31.12.2026				

triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza 2024 – 2026						
Liquidazione fatture di competenza: rispetto delle linee di indirizzo predisposte dal Segretario Generale in data 27.06.2023 prot. n. 15416	30,00%	Entro il 31.12.2024, entro il 31.12.2025 ed entro il 31.12.2026				
Formazione: partecipazione di ciascun dipendente appartenente al Settore per almeno n. 24 ore annuali di cui almeno 10 con corsi organizzati tramite piattaforma "Syllabus"	10,00%	Entro il 31.12.2024, entro il 31.12.2025 ed entro il 31.12.2026				
maggior controllo abbandono rifiuti: a decorrere dal 01.01.2024 e fino al 31.12.2024 si effettueranno n. 4 controlli settimanali sulle registrazioni delle videocamere poste presso le isole ecologiche	15,00%	Report al 31.12.2024				
implementazione videosorveglianza: ultimazione degli adempimenti previsti nel bando regionale -parte elettrica, escavazione e predisposizione pali - interfacciamento con PT e licenze Milestone	10,00%	Report al 31.12.2024				
controllo mezzi pesanti: almeno n. 50 controlli dei mezzi pesanti nel corso dell'anno 2024	15,00%	Report al 31.12.2024				
TOTALE	100,00%					

OBIETTIVI GESTIONALI STRATEGICI ASSEGNATI AL RESPONSABILE SETTORE LLPP – CULTURA – SPORT – ISTRUZIONE E SOTTOPOSTI A VALUTAZIONE– TRIENNIO 2024-2026

INDICATORI DI RISULTATO	Peso	Risultati previsti	Monitoraggio al 30.09.2024	Risultati ottenuti	Scostamento	Grado attuazione
Relazione sull'applicazione dei principi contenuti nel Piano anticorruzione 2024 – 2026. Si darà particolare evidenza alle cause che hanno determinato l'affidamento di un appalto allo stesso operatore per più di una volta nell'arco dell'anno nonché alla programmazione della nomina dei RUP con il criterio di rotazione.	10,00%	Entro il 31.12.2024, entro il 31.12.2025 ed entro il 31.12.2026				
Aggiornamento ed adeguata implementazione della Sezione A.T. nonché rispetto tempistiche relative agli adempimenti a proprio carico prescritti nell'allegato sub "1" al Programma triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza 2024 – 2026	10,00%	Entro il 31.12.2024, entro il 31.12.2025 ed entro il 31.12.2026				
Liquidazione di fatture di competenza: rispetto delle linee di indirizzo predisposte dal Segretario Generale in data 27.06.2023 prot. n. 15416	30,00%	Entro il 31.12.2024, entro il 31.12.2025 ed entro il 31.12.2026				
Relativamente ai singoli capitoli di PEG di spesa corrente assegnati dovrà essere raggiunta al 31 dicembre la percentuale pari al 90% tra importo assestato ed impegnato.	5,00%	Entro il 31.12.2024, entro il 31.12.2025 ed entro il 31.12.2026				
Le determinazioni	5,00%	Entro il 31.12.2024,				

di impegno di spesa di propria competenza dovranno pervenire all'Ufficio Ragioneria per il visto di competenza entro e non oltre il 10 dicembre dell'anno di riferimento.		entro il 31.12.2025 ed entro il 31.12.2026			
Formazione: partecipazione di ciascun dipendente appartenente al Settore per almeno n. 24 ore annuali di cui almeno 10 con corsi organizzati tramite piattaforma Syllabus"	5,00%	Entro il 31.12.2024, entro il 31.12.2025 ed entro il 31.12.2026			
Progetto Archivio storico (sistemazione saletta adibita al pubblico per sua concreta apertura al pubblico e fruibilità)	5,00%	Entro il 30.06.2024			
Organizzazione serata sulla valenza e valorizzazione dell'archivio storico comunale	5,00%				
Progettazione e realizzazione asfaltature straordinarie e sistemazioni marciapiedi. Fine esecuzione lavori.	5,00%	Entro il 31.12.2024			
Rivalutazione e riorganizzazione della sala dedicata alla sezione locale e alla sezione Luigi Meneghello (indici: effettivo rilievo della composizione libraria delle sezioni, riordino per argomenti, corretta ricollocazione logistica)	5,00%	Entro il 31.12.2024			
Attività di promozione della rete dei Musei, in particolare con la	5,00%	Entro il 31.12.2024, entro il 31.12.2025 ed entro il			

realizzazione del Festival dei Musei dell'Alto Vicentino.		31.12.2026			
Appalto manutenzione campi da calcio in erba sintetica (indici: intervento strutturato con un piano manutenzione annuale per tutti i campi in erba sintetica. Affidamento	5,00%	Entro il 30.06.2024			
Appalto di trasporto scolastico (indici: strutturazione di un servizio mantenendo standard qualitativi e quantitativi degli anni precedenti. Affidamento	5,00%	Entro il 06.09.2024			
TOTALE	100,00%				

OBIETTIVI GESTIONALI STRATEGICI ASSEGNATI AL RESPONSABILE SETTORE FINANZIARIO E TRIBUTI E SOTTOPOSTI A VALUTAZIONE- TRIENNIO 2024-2026

INDICATORI DI RISULTATO	Peso	Risultati previsti	Monitoraggio al 30.09.2024	Risultati ottenuti	Scostamento	Grado attuazione
Relazione sull'applicazione dei principi contenuti nel Piano anticorruzione 2024 – 2026. Si darà particolare evidenza alle cause che hanno determinato l'affidamento di un appalto allo stesso operatore per più di una volta nell'arco dell'anno nonché alla programmazione della nomina dei RUP con il criterio di rotazione.	10,00%	Entro il 31.12.2024 , entro il 31.12.2025 ed entro il 31.12.2026				
Aggiornamento ed adeguata implementazione della Sezione A.T. nonché rispetto tempistiche relative agli	10,00%	Entro il 31.12.2024 , entro il 31.12.2025 ed entro il 31.12.2026				

adempimenti a proprio carico prescritti nell'allegato sub "1" al Programma triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza 2024 – 2026					
Liquidazione fatture di competenza: rispetto delle linee di indirizzo predisposte dal Segretario Generale in data 27.06.2023 prot. n. 15416	30,00%	Entro il 31.12.2024 , entro il 31.12.2025 ed entro il 31.12.2026			
Relativamente ai singoli capitoli di PEG di spesa corrente assegnati dovrà essere raggiunta al 31 dicembre la percentuale pari al 90% tra importo assestato ed impegnato.	10,00%	Report entro il 31.01.2025 per l'anno 2024			
Le determinazioni di impegno di spesa di propria competenza dovranno pervenire all'Ufficio Ragioneria per il visto di competenza entro e non oltre il 10 dicembre dell'anno di riferimento.	15,00%	Report entro il 31.12.2024 , entro il 31.12.2025 ed entro il 31.12.2026 oltre al lavoro di verifica della ragioneria delle determine di tutto l'Ente			
Formazione: partecipazione di ciascun dipendente appartenente al Settore per almeno n. 24 ore annuali di cui almeno 10 con corsi organizzati tramite piattaforma Syllabus"	15,00%	Entro il 31.12.2024 , entro il 31.12.2025 ed entro il 31.12.2026			
invio di notifiche digitali con la nuova piattaforma SEND	10,00%	Inviare con il nuovo sistema di notifica almeno 10 provvedimenti TARI			

		e 10 provvedim enti IMU			
TOTALE	100,00%				

Piano Azioni Positive 2024 - 2026

Il piano triennale delle azioni positive è previsto dall'art. 48 del Dlgs 198/2006 "Codice delle pari opportunità", con la finalità di assicurare *"la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne"*.

La direttiva ministeriale 23 maggio 2007 (Ministro per le riforme e le innovazioni nella P.A. e Ministra per i diritti e le pari opportunità) prevede le *"Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche."*

La materia era tuttavia già disciplinata dai contratti collettivi nazionali del comparto pubblico, in particolare l'art. 19 del CCNL Regioni e autonomie locali 14/09/2000 prevedeva la costituzione del Comitato pari opportunità e interventi che si concretizzassero in "azioni positive" a favore delle lavoratrici. L'art. 8 del CCNL Regioni e autonomie locali 22/01/2004 prevedeva invece la costituzione del comitato paritetico sul fenomeno del *mobbing*.

L'art. 21 della Legge 183/2010 ha apportato importanti modifiche al D. Lgs. 165/2011 *"Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"* in particolare all'art. 7 prevedendo che *"Le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno"* e all'art. 57 con la previsione della costituzione del CUG "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del *mobbing*.

In quest'ottica è opportuno, come indicato nella Direttiva 4 marzo 2011 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'innovazione e il Ministro per le pari opportunità *"l'ampliamento delle garanzie, oltre che alle discriminazioni legate al genere, anche ad ogni forma di discriminazione diretta ed indiretta, che possa discendere da tutti quei fattori di rischio più volte enunciati dalla legislazione comunitaria: età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità e lingua, estendendola all'accesso, al trattamento e alle condizioni di lavoro, alla formazione, alle progressioni in carriera e alla sicurezza"*.

Il presente Piano di Azioni Positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dal Comune di Malo per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, così come prescritto dal D. Lgs. n. 198/2006 *"Codice delle pari opportunità tra uomo e donna"*.

Le disposizioni del suddetto Decreto hanno, infatti, ad oggetto le misure volte ad eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul genere, che abbia come conseguenza o come scopo, di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo.

La strategia delle azioni positive si occupa di rimuovere gli ostacoli che le persone incontrano, in ragione delle proprie caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di genere, età, ideologiche, culturali e fisiche, rispetto ai diritti universali di cittadinanza.

Le azioni positive sono uno strumento operativo della politica europea sorta da più di vent'anni per

favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità tra uomini e donne nei luoghi di lavoro.

La norma italiana ed in particolare il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (D. Lgs. n. 198/2006) definisce le azioni positive come "misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro". Le azioni positive hanno, in particolare, lo scopo di:

- Eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
- Favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;
- Favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;
- Superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera, ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- Promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sotto rappresentate ed in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
- Favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali ed una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

Il Codice citato, inoltre, al Capo II pone i divieti di discriminazione che, dall'art. 27 in poi, riguardano:

- Divieti di discriminazione nell'accesso al lavoro;
- Divieto di discriminazione retributiva;
- Divieti di discriminazione nella prestazione lavorativa e nella carriera;
- Divieti di discriminazione nell'accesso alle prestazioni previdenziali;
- Divieti di discriminazioni nell'accesso agli impieghi pubblici;
- Divieti di discriminazioni nell'arruolamento nelle forze armate e nei corpi speciali;
- Divieti di discriminazione nel reclutamento nelle Forze Armate e nel Corpo della Guardia di Finanza;
- Divieto di discriminazione nelle carriere militari;
- Divieto di licenziamento per causa di matrimonio.

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

La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, la quale ha richiamato la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nella P.A. ed ha come punto di forza il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità.

Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei ruoli di vertice.

Accanto ai predetti obiettivi si collocano azioni volte a favorire politiche di conciliazione tra lavoro

professionale e familiare, a formare una cultura della parità di genere, a promuovere l'occupazione femminile, a realizzare nuove politiche dei tempi e dei cicli di vita, a rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale.

Il Piano triennale di Azioni Positive 2024-2026 del Comune di Malo può rappresentare uno strumento per offrire a tutte le lavoratrici ed ai lavoratori la possibilità di svolgere le proprie mansioni in un contesto lavorativo attento a prevenire, per quanto possibile, situazioni di malessere e disagio.

La valorizzazione delle persone, donne e uomini, è un elemento fondamentale per la realizzazione del "cambiamento" e richiede politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane articolate e complesse, coerenti con gli obiettivi di miglioramento della qualità dei servizi resi ai cittadini ed alle imprese. Occorre, pertanto, migliorare la qualità del lavoro, fornire nuove opportunità di sviluppo professionale e rimuovere tutti gli ostacoli che ancora si frappongono alla piena valorizzazione professionale ed allo sviluppo di pari opportunità di carriera per le lavoratrici e i lavoratori.

Attuare le pari opportunità e valorizzare le differenze è un fattore di qualità dell'azione amministrativa che può consentire di innalzare il livello di qualità dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini.

Le amministrazioni pubbliche devono svolgere un ruolo propositivo e propulsivo per la promozione ed attuazione concreta del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale, attraverso la rimozione di forme esplicite ed implicite di discriminazione, e per l'individuazione e la valorizzazione delle competenze delle lavoratrici e dei lavoratori.

In coerenza con i suddetti principi e finalità, nel periodo di vigenza del Piano si definiranno modalità e strumenti per raccogliere pareri, consigli, osservazioni e suggerimenti da parte del personale dipendente e delle organizzazioni sindacali per poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace, oltre che per effettuare un monitoraggio continuo della sua attuazione.

Il personale del Comune di Malo

Tabella 1: Ripartizione dei dipendenti per fasce d'età e genere

	20-39	40-49	50-59	60-64	totale
Uomini	5	8	10	1	24
Donne	5	9	23	2	39
Totale	10	17	33	3	63

Tabella 2: Ripartizione delle posizioni di vertice e di responsabilità

	Posizioni organizzative	Posizioni intermedie	totale
Uomini	3	9	12
Donne	4	17	21
Totale	7	26	33

Al 31 dicembre 2023 il personale dipendente del Comune di Malo è pari a 63 unità.

Come si evince dalle tabelle, si tratta di una popolazione con una leggera predominanza femminile: le donne sono infatti il 61,90% del totale del personale in servizio, tendenza confermata nella ripartizione delle posizioni di vertice (posizioni organizzative) dove le donne sono il 57,14% ed anche nelle posizioni di responsabilità intermedie si attestano al 60,87%.

L'altra caratteristica del personale su cui pare opportuno focalizzare l'attenzione è l'età: si riscontra infatti una età media piuttosto elevata, confermata dal fatto che solo 8 dipendenti hanno meno di 39 anni e ben 36, pari al 57,1%, hanno più di 50 anni.

In questo contesto la valorizzazione delle persone è un elemento fondamentale che richiede

politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane coerenti con gli obiettivi di miglioramento della qualità dei servizi resi al cittadino e alle imprese.

Come ricordato nella Direttiva sopra citata *“un ambiente di lavoro in grado di garantire pari opportunità, salute e sicurezza è elemento imprescindibile per ottenere un maggior apporto dei lavoratori e delle lavoratrici, sia in termini di produttività sia di appartenenza”*.

Nel Comune di Malo la rilevazione annuale del rischio da stress lavoro-correlato ha dato un livello di rischio medio – basso.

Sul fronte degli interventi per conciliare i tempi di lavoro con le esigenze familiari, nel tempo è stata attuata una articolazione degli orari di lavoro e l'adozione del lavoro part-time prevalentemente indirizzato alle dipendenti madri, che ha portato ad una situazione nel complesso positiva.

Infatti i dipendenti part-time del Comune di Malo sono 13 (12 donne e 1 uomo).

Obiettivi del Piano di Azioni Positive nel triennio 2024-2026

Dai dati sopra riportati emerge chiaramente che in comune di Malo non si è in presenza di criticità in ambito di pari opportunità.

Il Piano delle Azioni Positive sarà quindi orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro e a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari.

Nella definizione degli obiettivi l'Amministrazione comunale si ispira ai seguenti principi:

a) pari opportunità come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli;
b) azioni positive come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità. In questa ottica gli obiettivi da perseguire si individuano nei seguenti punti:

- tutelare e riconoscere come fondamentale ed irrinunciabile il diritto alla pari libertà e dignità della persona dei lavoratori;
- garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti;
- ritenere, come valore fondamentale da tutelare il benessere psicologico dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti o mobbizzanti;
- rimuovere gli ostacoli che impediscono di fatto la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne;
- offrire opportunità di formazione e di esperienze professionali e percorsi di carriera per riequilibrare eventuali significativi squilibri di genere (ma non solo) nelle posizioni lavorative;
- favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari;

Nel corso del triennio 2024-2026 il Comune di Malo intende realizzare un Piano di Azioni Positive teso ai seguenti obiettivi generali:

Obiettivo 1: Rinnovo del Comitato unico di garanzia

Obiettivo 2: Formazione, Salute e Benessere Organizzativo

Obiettivo 3: Conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari

Obiettivo 1: Rinnovo del Comitato unico di garanzia

Il Comune di Malo con deliberazione di Giunta Comunale 52 del 27/05/2014 ha approvato il Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG).

A seguito collocamenti a riposo e modifiche alla dotazione organica sono venuti a mancare alcuni componenti del Comitato. Si procederà quindi al rinnovo in base al regolamento vigente.

Con l'insediamento del nuovo comitato si attende un rinnovato impegno nel valutare le possibili iniziative da attivare a favore dei dipendenti in particolare in tema di pari opportunità, benessere lavorativo, prevenzione di possibili comportamenti mobbizzanti.

Obiettivo 2: Formazione, Salute e Benessere Organizzativo

In materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, salute e benessere sono state adottate varie iniziative:

- E' stato nominato il responsabile esterno del servizio di prevenzione e protezione;
- si garantisce l'attuazione delle previsioni normative in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, provvedendo alla predisposizione e al continuo aggiornamento del documento di

- valutazione dei rischi, nonché alla formazione del personale dipendente;
- è stato nominato il medico competente e i dipendenti vengono sottoposti al programma di sorveglianza sanitaria secondo la periodicità stabilita dal medesimo;
- viene svolta a cadenza regolare l'indagine 'lavoro stress correlato';
- è costantemente attivo l'impegno a fare sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro (es.: pressioni o molestie sessuali, casi di mobbing, atti vessatori, ecc...);
- è costantemente garantita la fornitura di dispositivi di protezione individuale, inclusi i necessari strumenti di prevenzione della diffusione del virus Covid 19 (mascherine, gel igienizzante, schermature in plexiglass, termoscanter, tamponi, ecc...).

Per la formazione, in continuità con le azioni intraprese negli anni scorsi, si porrà specifica attenzione nell'analizzare e valutare le esigenze formative del personale tenendo conto della necessità di aggiornamento dovuta alle modifiche normative, alle innovazioni tecnologiche, ai nuovi servizi attivati, alle aspettative dei cittadini.

L'attività formativa sarà programmata in modo da consentire a tutti i dipendenti di sviluppare uguali opportunità di crescita professionale e/o di carriera.

Obiettivo 3: Conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari

Negli ultimi anni, in attuazione delle indicazioni dell'Unione Europea, è aumentata anche l'attenzione delle organizzazioni pubbliche e private rispetto al benessere organizzativo e alla conciliazione tra i tempi legati al lavoro e quelli destinati alla dimensione personale e familiare.

È ormai convinzione diffusa che un ambiente professionale attento anche alla cura delle relazioni familiari produca maggiore responsabilità e produttività.

Il Comune di Malo è sempre stato attento a tali politiche: il numero di contratti part-time e l'ampia flessibilità oraria riconosciuta ai dipendenti lo dimostrano.

La prospettiva futura è quella di mantenere tali soluzioni organizzative e relazionali.

In quest'ottica anche il nuovo regolamento che disciplina il lavoro agile, quale strumento che, oltre che politica di conciliazione, può favorire una maggiore autonomia e responsabilità delle persone e quindi facilitare un cambiamento culturale verso organizzazioni più 'sostenibili'.

Piano degli obiettivi di accessibilità per l'anno 2024 di cui all'art.9 comma 7 del DL n. 179/2012

Accessibilità digitale. Piano 2024.

Lo scopo della normativa relativa all'accessibilità di riferimento in Italia (Legge n. 4/2004 "Disposizioni per favorire e semplificare l'accesso degli utenti e, in particolare, delle persone con disabilità agli strumenti informatici") è quello di favorire l'accesso ai soggetti con disabilità agli strumenti informatici, inclusi i siti web e le applicazioni mobili.

Un servizio informatico o sito web può definirsi "accessibile" quando le modalità di accesso alle informazioni in esso contenute siano, per l'utente, facilmente fruibili, senza discriminazione alcuna. L'efficienza nell'uso è garantita dalla separazione tra contenuto, presentazione e modalità di funzionamento delle interfacce, nonché dalla possibilità di ottenere la stessa informazione attraverso modalità sensoriali differenti, indipendentemente dal dispositivo utilizzato per l'accesso. Pertanto, è necessario che siano realizzati e utilizzati siti web e applicazioni accessibili, quindi quanto più possibile conformi alle linee guida emanate dall'AgID, mirate a stabilire i requisiti tecnici per l'accessibilità degli strumenti informatici.

Il Comune di Malo aveva programmato il rifacimento del proprio sito web istituzionale, anche grazie all'adesione a uno dei bandi previsti dal PNRR, per il quale è stato approvato il relativo finanziamento, dal titolo "Esperienza cittadino", ovvero rifacimento sito web e servizi online. Questo bando è, tra le altre cose, specificamente dedicato anche al miglioramento dei criteri di accessibilità, trasparenza e flusso di informazioni tra l'ente e i Cittadini, quindi a interventi di miglioramento del sito web e/o alla pubblicazione online di nuovi servizi al cittadino. Tutti questi miglioramenti, in base al bando, devono essere apportati tenendo conto delle linee guida AgID citate.

Alla luce di quanto sopra, il Comune di Malo nel corso del 2023, con il supporto dei tecnici appartenenti alla società in house Pasubio Tecnologia S.r.l. che gestisce i servizi informatici per l'Ente, ha avviato la procedura per l'implementazione del nuovo sito web istituzionale basato su

MyPortal 3.1. fornito dalla Regione Veneto e in linea con la normativa AgID.

Nel corso del 2024 quindi sarà indispensabile proseguire i lavori sia per quanto riguarda la costruzione vera e propria del sito, per il quale tutto il personale dovrà fornire ai tecnici il materiale (informativo, testuale, fotografico etc) da inserire negli appositi moduli via via inviati, sia per quanto riguarda le sessioni formative, sia per quanto concerne infine la collaborazione con i tecnici di Pasubio Tecnologia per l'implementazione del programma gestionale.

Tutto ciò permetterà, rispettando al contempo le tempistiche previste dal PNRR, di mettere a disposizione degli utenti un sito web che sia più:

- Percepibile: ad esempio fornendo alternative testuali per qualsiasi contenuto non di testo, in modo che lo stesso possa essere trasformato in altre forme fruibili secondo le necessità degli utenti come stampa a grandi caratteri, Braille, sintesi vocale, simboli o linguaggio più semplice; fornendo alternative per i tipi di media temporizzati (audio e video, lingua dei segni, descrizioni), come sottotitoli o tracce audio; creando contenuti che possano essere rappresentati in modalità differenti (per esempio layout più semplici), senza perdite di informazioni o di struttura; rendendo semplice per gli utenti la visione e l'ascolto dei contenuti mediante separazione di livelli di primo piano e di sfondo.
- Utilizzabile: ad esempio rendendo disponibili la maggior quantità possibili di funzionalità anche tramite tastiera; fornendo agli utenti tempo sufficiente per leggere e utilizzare i contenuti; evitare i contenuti che possano causare attacchi epilettici;
- Comprensibile: ad esempio rendendo i testi più leggibili e creando pagine web che funzionino in modo prevedibile.
- Maggiormente performante: garantendo la massima compatibilità con i programmi utente attuali e futuri, comprese le tecnologie assistive.

Tutte le caratteristiche sopra elencate hanno lo scopo di un aumento di accessibilità a beneficio dell'utente svantaggiato.

Sottosezione di programmazione Rischi corruttivi e trasparenza

COMUNE DI MALO

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' ED ORGANIZZAZIONE
Sottosezione Rischi corruttivi e Trasparenza

Piano per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2024 - 2026

1. PREMESSA

Nella predisposizione del presente Piano, si è preso atto degli strumenti normativi vigenti in materia di anticorruzione e trasparenza, e dei vari Piani Nazionali Anticorruzione licenziati dall'Autorità (ANAC) dal 2016 ed, in particolare, dell'ultimo Piano Anticorruzione Nazionale 2022 approvato dall'ANAC con delibera n. 7 del 17 gennaio 2023 e dell'aggiornamento per l'anno 2023 approvato con delibera n.605 del 19 dicembre 2023.

2. ANALISI DEL CONTESTO INTERNO ED ESTERNO

2.1 Analisi del contesto

Per far comprendere a quali tipi di eventi corruttivi l'Amministrazione comunale, sia maggiormente esposta, è necessario riportare una serie di informazioni sulle caratteristiche del contesto ambientale e della sua organizzazione interna.

Nei paragrafi che seguono sono riportati alcuni dati informativi che si ritengono a tal fine significativi.

2.2 Analisi del contesto esterno

La popolazione totale residente alla data del 31/12/2023 secondo i dati anagrafici, ammonta a n. 14.749.

Il Comune di Malo risulta caratterizzato da una economia locale di tipo misto nella quale sono presenti attività artigianali, industriali e commerciali che si sono progressivamente sviluppate e che registrano nuovi insediamenti nelle aree recentemente attrezzate. Il settore terziario sta progressivamente sviluppandosi nel territorio comunale.

L'agricoltura e l'attività di allevamento rappresentano un settore importante dell'economia comunale dove risultano attive molte aziende a prevalente conduzione diretta del coltivatore.

I dati del registro imprese della Camera di Commercio indicano la presenza sul territorio comunale al 30 settembre 2023 di n. 1.460 unità locali registrate, così ripartite:

UNITA' LOCALI E N. ADDETTI PER DIVISIONE ATECO - COMUNE DI MALO - AL III TRIM. 2023

Divisione	n. UL	n. addetti
A 01 Coltivazioni agricole e produzione di prodotti animali, c...	140	190
A 02 Silvicultura ed utilizzo di aree forestali	1	0
B 08 Altre attività di estrazione di minerali da cave e miniere	1	0
C 10 Industrie alimentari	16	379
C 11 Industria delle bevande	4	5
C 13 Industrie tessili	6	10
C 14 Confezione di articoli di abbigliamento; confezione di ar...	14	117
C 15 Fabbricazione di articoli in pelle e simili	7	138
C 16 Industria del legno e dei prodotti in legno e sughero (es...	17	38
C 17 Fabbricazione di carta e di prodotti di carta	3	12
C 18 Stampa e riproduzione di supporti registrati	4	8
C 20 Fabbricazione di prodotti chimici	6	46
C 22 Fabbricazione di articoli in gomma e materie plastiche	10	171
C 23 Fabbricazione di altri prodotti della lavorazione di miner..	17	121
C 24 Metallurgia	5	61
C 25 Fabbricazione di prodotti in metallo (esclusi macchinari ...	95	719
C 26 Fabbricazione di computer e prodotti di elettronica e ott...	7	58
C 27 Fabbricazione di apparecchiature elettriche ed apparecchi...	8	44
C 28 Fabbricazione di macchinari ed apparecchiature nca	32	240
C 29 Fabbricazione di autoveicoli, rimorchi e semirimorchi	1	25
C 30 Fabbricazione di altri mezzi di trasporto	1	2
C 31 Fabbricazione di mobili	7	46
C 32 Altre industrie manifatturiere	8	14
C 33 Riparazione, manutenzione ed installazione di macchine ed...	19	37
D 35 Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condiz...	4	0
E 38 Attività di raccolta, trattamento e smaltimento dei rifiu...	2	4
E 39 Attività di risanamento e altri servizi di gestione dei r...	1	8
F 41 Costruzione di edifici	42	103
F 42 Ingegneria civile	3	9
F 43 Lavori di costruzione specializzati	183	376
G 45 Commercio all'ingrosso e al dettaglio e riparazione di au...	41	118
G 46 Commercio all'ingrosso (escluso quello di autoveicoli e d...	88	110
G 47 Commercio al dettaglio (escluso quello di autoveicoli e d...	156	334
H 49 Trasporto terrestre e mediante condotte	36	770
H 52 Magazzinaggio e attività di supporto ai trasporti	6	36
H 53 Servizi postali e attività di corriere	2	16
I 55 Alloggio	7	22
I 56 Attività dei servizi di ristorazione	88	306
J 58 Attività editoriali	1	0
J 59 Attività di produzione cinematografica, di video e di pro...	1	0
J 62 Produzione di software, consulenza informatica e attività...	7	4
J 63 Attività dei servizi d'informazione e altri servizi infor...	11	12
K 64 Attività di servizi finanziari (escluse le assicurazioni ...	24	34
K 66 Attività ausiliarie dei servizi finanziari e delle attivi...	35	40
L 68 Attività immobiliari	80	56
M 69 Attività legali e contabilità	4	5
M 70 Attività di direzione aziendale e di consulenza gestional...	23	17
M 71 Attività degli studi di architettura e d'ingegneria; coll...	3	2
M 73 Pubblicità e ricerche di mercato	9	16
M 74 Altre attività professionali, scientifiche e tecniche	19	22
N 77 Attività di noleggio e leasing operativo	4	2
N 78 Attività di ricerca, selezione, fornitura di personale	2	441
N 79 Attività dei servizi delle agenzie di viaggio, dei tour o...	3	1
N 81 Attività di servizi per edifici e paesaggio	13	73
N 82 Attività di supporto per le funzioni d'ufficio e altri se...	20	30
P 85 Istruzione	8	20
Q 86 Assistenza sanitaria	6	10
Q 87 Servizi di assistenza sociale residenziale	1	0
Q 88 Assistenza sociale non residenziale	5	59
R 90 Attività creative, artistiche e di intrattenimento	3	5
R 91 Attività di biblioteche, archivi, musei ed altre attività...	1	3
R 92 Attività riguardanti le lotterie, le scommesse, le case d...	2	5
R 93 Attività sportive, di intrattenimento e di divertimento	5	11
S 95 Riparazione di computer e di beni per uso personale e per...	4	6
S 96 Altre attività di servizi per la persona	44	88
X Imprese non classificate	34	2
TOTALE	1.460	5.657

Un tessuto economico di tal genere potrebbe essere soggetto al rischio di infiltrazione del crimine organizzato e mafioso. In ogni caso gli effetti della contingente crisi finanziaria, penalizzante, in particolare, per la piccola imprenditoria, potrebbero favorire l'inquinamento del tessuto economico e sociale con immissioni di capitali di illecita provenienza attraverso l'aggiudicazione di appalti e determinare lo sviluppo di attività illegali.

Giova sottolineare, inoltre, che nel mese di Settembre 2018 si è insediato in Viminale l'Osservatorio nazionale sul fenomeno degli atti intimidatori nei confronti degli amministratori locali, previsto dalla legge 105/2017, ed in quella sede è emerso che i fenomeni criminali di tal genere sono presenti anche nella Regione Veneto, ove, nel corso dei primi nove mesi dell'anno 2022 si sono registrati n. 20 casi di intimidazione che hanno visto per protagonisti loro malgrado Sindaci, Consiglieri comunali e componenti delle Giunte comunali.

Bruno Cherchi, capo della procura distrettuale antimafia di Venezia, nella relazione sull'attività svolta nel secondo semestre dell'anno 2022 dalla direzione investigativa antimafia (Dia) in Italia, ha affermato che in Veneto c'è «una presenza radicata della criminalità organizzata che permea, da tempo, ogni settore imprenditoriale senza distinzione di settori merceologici». Un radicamento in cui «gioca un ruolo determinante la scarsa attenzione culturale del problema dell'infiltrazione mafiosa negli ambienti socio-economici, che non significa necessariamente connivenza ma che di fatto si tramuta sia in un inquinamento del vivere quotidiano sia nella mancata presa di coscienza reale della società civile e dei suoi organi rappresentativi». Nella medesima relazione si specifica altresì che «costante risulta altresì l'interesse della criminalità nel perseguire l'infiltrazione del tessuto economico-produttivo soprattutto tramite la commissione di reati economico finanziari e di truffe, finalizzate all'indebito ottenimento di contributi pubblici».

Per quanto sopra detto e considerate, inoltre, le notevoli risorse provenienti dall'Europa per finanziare il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) che andranno ad alimentare i bilanci degli enti locali si ravvisa opportuno anche nel nostro ente, ed in quest'ambito, individuare quei processi che potrebbero essere condizionati da tali eventi ed introdurre efficaci misure di prevenzione.

2.3 Analisi del contesto interno

Gli organi del Comune risultano essere, ai sensi della vigente normativa, il Sindaco, la Giunta comunale ed il Consiglio comunale che esercitano le funzioni di indirizzo e di controllo dell'ente.

In virtù di quanto previsto dal Testo Unico degli Enti Locali, la gestione del Comune è attribuita alla struttura burocratica, costituita da n. 6 Responsabili di Settore e da n. 57 dipendenti che collaborano con questi ultimi per dare seguito agli ordinari adempimenti in capo all'ente nonché per consentire il raggiungimento degli obiettivi strategici determinati annualmente dall'amministrazione comunale.

In tale contesto si rileva che la cultura dell'etica è manifestata da tutti in maniera decisamente apprezzabile e, comunque, ogni anno viene assicurata la partecipazione degli stessi a corsi di formazione in materia di trasparenza e corruzione al fine di alimentare la consapevolezza di ognuno sul ruolo svolto e da svolgere in applicazione dei principi di legalità ed integrità.

Nei confronti di amministratori o dipendenti comunali non si registrano casi inerenti a sentenze di condanna o procedimenti giudiziari in corso.

3. GLI ATTORI DEL CONTRASTO ALLA CORRUZIONE

Con la legge 190/2012, lo Stato italiano in primo luogo ha individuato l'Autorità nazionale anticorruzione e gli altri organi incaricati di svolgere, con modalità tali da assicurare azione coordinata, attività di controllo, di prevenzione e di contrasto della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione.

Gli obiettivi da raggiungere sono la riduzione delle opportunità che si manifestino casi di corruzione, l'aumento della capacità di scoprire i casi di corruzione e creare un contesto sfavorevole alla corruzione.

3.1 L'Anac

L'Autorità nazionale anticorruzione è stata dapprima individuata nella Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche (CIVIT) istituita dall'articolo

13 del decreto legislativo 150/2009 che successivamente, ai sensi dell'art. 19, comma 2, del D.L. n. 90/2014, convertito nella legge n. 114/2014, ha assunto la denominazione di Autorità Nazionale Anti Corruzione (A.N.A.C.).

La chiave dell'attività dell'ANAC è quella di vigilare per prevenire la corruzione creando una rete di collaborazione nell'ambito delle amministrazioni pubbliche e al contempo aumentare l'efficienza nell'utilizzo delle risorse.

3.2 La Giunta comunale

E' l'organo di indirizzo politico cui competono, entro il 31 gennaio di ogni anno, l'adozione ed i successivi aggiornamenti della sottosezione "Rischi corruttivi e Trasparenza" in seno al Piano Integrato di Attività ed Organizzazione.

3.3 Il Sindaco

E' l'organo al quale compete la nomina del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (R.P.C.T).

3.4 Il responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza

A livello periferico, e negli enti locali in particolare, il *responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza* è individuato, preferibilmente, nel segretario, salva diversa e motivata determinazione. In conseguenza di ciò con decreto n. 4 in data 30.06.2023 il Sindaco ha nominato il sottoscritto Segretario in qualità di soggetto responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Il responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza svolge i compiti seguenti:

- a. propone all'organo di indirizzo politico, per l'approvazione, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) contenuto nella sottosezione "Rischi corruttivi e Trasparenza" la cui elaborazione non può essere affidata a soggetti estranei all'amministrazione (art. 1 co. 8 L. 190/2012);
- b. definisce le procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori di attività particolarmente esposti alla corruzione;
- c. verifica l'efficace attuazione e l'idoneità dei contenuti del PTPCT;
- d. propone la modifica del Piano, anche a seguito di accertate significative violazioni delle prescrizioni, così come qualora intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione;
- e. d'intesa con il responsabile competente, laddove possibile, verifica l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività per le quali è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione;
- f. entro il 15 dicembre di ogni anno, pubblica nel sito web dell'amministrazione una relazione recante i risultati dell'attività svolta.

Con la novella di cui al D.Lgs. 97/2016 la figura del RPC è stata modificata in modo significativo in quanto è stato unificato in capo ad un solo soggetto l'incarico di Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza con lo scopo di rafforzarne il ruolo. D'ora in poi, quindi, si parlerà di Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT).

Al RPCT sono affiancati nell'attività di competenza i Responsabili di Settore come indicato al paragrafo seguente, mentre, il personale addetto alla Segreteria fornisce il supporto funzionale necessario per lo svolgimento degli adempimenti in capo al medesimo RPCT.

3.5 I Responsabili di settore

Nell'ambito dei Servizi di rispettiva competenza, partecipano al processo di gestione del rischio. In particolare:

- svolgono attività informativa nei confronti del R.P.C.T ai sensi dell'articolo 1, comma 9, lett. c, della legge n. 190/2012, al fine di individuare le attività nelle quali è più elevato il rischio di corruzione;
- propongono le misure di prevenzione;
- vigilano sull'applicazione dei codici di comportamento e ne verificano le ipotesi di violazione, ai fini dei conseguenti procedimenti disciplinari;

adottano le misure gestionali e organizzative intese all'attuazione del PTPCT nell'ambito della sfera di competenza di cui al Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;
osservano le misure contenute nel PTPCT.

3.6 Il Nucleo di Valutazione

- svolge compiti propri connessi all'attività anticorruzione nel settore della trasparenza amministrativa (articoli 43 e 44 D. Lgs. n. 33/2013);
- esprime parere obbligatorio sul Codice di comportamento e sue modificazioni (articolo 54, comma 5, D. Lgs. n. 165/2001).
anche ai fini della validazione della relazione sulla performance verifica che i contenuti del PTPCT siano coerenti con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico – gestionale e, altresì, che nella misurazione e valutazione della performance si tenga conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione ed alla trasparenza.
- verifica i contenuti della relazione recante i risultati dell'attività svolta che il RPCT predispongono annualmente

3.7 Tutti i dipendenti dell'Ente

- partecipano al processo di gestione del rischio;
- rispettano le misure di prevenzione degli illeciti e, in particolare, quelle contenute nel presente documento;
- prestano collaborazione al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, comunicano per iscritto al Responsabile del Servizio di appartenenza e, se apicale, al Segretario Comunale, casi di personale conflitto di interessi e di motivi di astensione (artt. 6 e 7 D.P.R. n. 62/2013 e artt. 5 e 6 Codice speciale di comportamento dei dipendenti del Comune di Malo adottato con deliberazione G.C. n. 13 del 25.01.2022).
ermo restando l'obbligo di denuncia all'autorità giudiziaria, segnalano al RPCT eventuali situazioni di illecito di cui siano venuti a conoscenza (art. 54 bis d.lgs. n. 165/2001).

3.8 I collaboratori a qualsiasi titolo dell'amministrazione:

- osservano per quanto compatibili, le misure contenute nel PTPCT e gli obblighi di condotta previsti dai Codici di comportamento.

3.9 Responsabile dell'Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti (AUSA)

L'Autorità Nazionale nella Delibera n. 831 del 3 agosto 2016 sollecita ad indicare nel PTPCT il soggetto preposto all'iscrizione ed all'aggiornamento dei dati nell'Anagrafe Unica delle stazioni appaltanti al fine di assicurare l'effettivo inserimento dei dati nella citata Anagrafe. Nel Comune di Malo il soggetto titolare è stato individuato nella persona di Oscar Raumer.

4. La sottosezione “Rischi corruttivi e Trasparenza” del PIAO

A livello periferico, la legge 190/2012 impone all'organo di indirizzo politico l'adozione del *Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza*, su proposta del responsabile anticorruzione, ogni anno entro il 31 gennaio.

Successivamente, con l'art. 3 lett.c del DM 30.06.2022 n. 132, è stato disposto che tale Piano abbia collocazione all'interno del Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO) nella sottosezione “Rischi corruttivi e Trasparenza”.

Gli enti locali, in virtù di quanto disposto dall'ANAC in materia di modalità di comunicazione dei Piani Triennali di Prevenzione della Corruzione, devono pubblicare detti Piani sul proprio sito web alla Sezione “Amministrazione Trasparente”

4.1 Attività svolta nell'anno 2023

Sulla scorta di quanto indicato nel Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza recepito della sottosezione “Rischi corruttivi e Trasparenza” del PIAO approvato con deliberazione G.C. n. 28 del 27.03.2023, nel corso dell'anno 2023, si è proceduto a dare attuazione alle misure anticorruzione ivi espressamente specificate. In particolare, in seno al Piano della Performance è stato richiesto ai Responsabili di Settore di relazionare in merito all'applicazione dei principi contenuti nel Piano Anticorruzione 2023 – 2025 e nei suoi allegati dando particolare evidenza alle

cause che hanno determinato l'affidamento di un appalto allo stesso operatore per più di una volta nell'arco dell'anno.

Dalle relazioni pervenute dai vari Responsabili di Settore emerge una diffusa applicazione dei principi contemplati nel PTPCT 2023 – 2025, la constatazione che l'eventuale affidamento di un appalto allo stesso operatore risulta ampiamente giustificato e motivato.

E' possibile, quindi, affermare che tali misure risultano efficaci e consentono all'ente di svolgere la propria attività istituzionale con un alto grado di regolarità.

Anche il sistema dei controlli interni ha contribuito ad attivare una serie di verifiche connesse alla materia trattata nel piano in argomento.

In materia di formazione durante l'anno 2023 il sottoscritto RPCT ha programmato due incontri a beneficio di tutti i dipendenti che si sono tenuti nei giorni 29 novembre e 01 dicembre 2023 nel corso dei quali sono stati affrontati i temi dell'anticorruzione e della trasparenza con particolare riguardo ai contenuti del Piano anticorruzione comunale 2023 – 2025 ed alla sua concreta applicazione ed, inoltre, alla connessione della trasparenza con la privacy.

Si evidenzia che alla luce delle linee guida adottate dall'ANAC con delibera n. 177/2020, con delibera di Giunta comunale n. 13 del 25 gennaio 2022 è stato adottato il nuovo Codice di comportamento integrativo dell'ente.

4.2 Elaborazione del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2024 - 2026

Avuto riguardo alle indicazioni fornite dall'ANAC con i vari aggiornamenti al PNA, il sottoscritto RPCT ha ritenuto opportuno avviare un primo coinvolgimento degli attori interni all'ente.

In tal senso, con i Responsabili di Settore sono stati affrontati argomenti connessi con le attività di gestione del Comune, analizzati nell'ottica dell'anticorruzione, dando seguito ad un diffuso dibattito sulla materia e consentito a tutti i partecipanti di assumere consapevolezza sulla necessità di adottare comportamenti improntati sempre più verso la tutela del "valore pubblico" ed ai bisogni del cittadino.

In seno al DUP per il triennio 2024 – 2026 un apposito paragrafo dello stesso, approvato dall'organo assembleare, è dedicato al PTPCT ed agli obiettivi strategici che attraverso detto documento saranno da raggiungere. Ciò consente, come ritenuto utile dal Presidente dell'ANAC, coinvolgere sull'argomento anche il Consiglio comunale.

In virtù di quanto indicato nel Piano Nazionale Anticorruzione con i relativi allegati e dei suoi aggiornamenti, il sottoscritto Responsabile in sinergia con i Responsabili di Settore ha proceduto ad avviare gli adempimenti preliminari per la redazione del presente documento che possono essere esplicitati in:

- a) mappatura di tutti i processi di competenza che potrebbero comportare potenziali rischi di corruzione;
- b) identificazione ed analisi del rischio;
- c) valutazione delle misure per neutralizzare il rischio;

Per agevolare tale lavoro si è provveduto alla redazione di una scheda riassuntiva dove con il singolo Responsabile sono stati inseriti quei processi che, nell'ambito del settore di competenza, apparivano meritevoli di segnalazione per eliminare o ridurre i rischi ad essi connessi.

I risultati emersi e, soprattutto, le misure di prevenzione individuate, nell'ambito delle priorità accertate, troveranno riscontro all'interno della Sottosezione "Performance" del Piano Integrato di Attività ed Organizzazione per il triennio 2024 - 2026 quali obiettivi strategici da conseguire.

In questa sede preme evidenziare ai Responsabili dei Settori della necessità di dare applicazione alla normativa vigente in materia di osservanza del codice di comportamento, di conferimento o autorizzazione allo svolgimento di incarichi di cui all'art. 53, comma 5 del D.Lgs. n. 165/2001, in materia di inconferibilità di cui al Capo III del D.Lgs. n. 39/2013, in materia di incompatibilità di cui al Capo V del D.Lgs. n. 39/2013, in materia di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro di cui all'art. 53, comma 16 ter del D.Lgs. n. 165/2001 ed in materia di formazioni di commissioni per appalti e concorsi, di assegnazioni agli uffici e di conferimento di incarichi in caso di condanne penali per delitti contro la pubblica amministrazione oltre a promuovere continuamente un'immagine positiva dell'Ente di appartenenza.

Il PTPCT 2024 – 2026, prima della sua approvazione, è stata pubblicato sul sito istituzionale del Comune allo scopo di coinvolgere i cittadini, le organizzazioni portatrici di interessi collettivi e le

associazioni di consumatori e utenti invitando loro a presentare al Responsabile per la prevenzione della corruzione e della Trasparenza, suggerimenti e/o proposte.

4.2.1. 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.

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 (risultato finale) destinato ad un soggetto interno o esterno all'amministrazione (utente).

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.

Il risultato atteso della prima fase della mappatura è l'identificazione dell'elenco completo dei processi dall'amministrazione.

Secondo gli indirizzi del PNA, i processi identificati sono poi aggregati nelle cosiddette "aree di rischio", intese come raggruppamenti omogenei di processi.

4.2.2 gestione del rischio - Indicazione delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione - "aree di rischio"

Il PNA 2019, Allegato n. 1, ha individuato le seguenti "Aree di rischio" per gli enti locali:

1. acquisizione e gestione del personale;
2. affari legali e contenzioso;
3. contratti pubblici;
4. controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni;
5. gestione dei rifiuti;
6. gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;
7. governo del territorio;
8. incarichi e nomine;
9. pianificazione urbanistica;
10. provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto e immediato;
11. provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto e immediato.

Si rileva che nella mappatura dei processi di questo ente è stata individuata un'ulteriore area definita "Altri servizi". In tale sottoinsieme sono ordinati processi tipici degli enti territoriali, in genere privi di rilevanza economica e difficilmente riconducibili ad una delle aree proposte dal PNA. Ci si riferisce ai processi relativi a: gestione del protocollo, funzionamento degli organi collegiali, istruttoria delle deliberazioni, ecc.

4.2.3. Metodologia utilizzata per effettuare la valutazione del rischio

La valutazione del rischio è svolta per ciascuna attività, processo o fase di processo mappati. La valutazione prevede l'identificazione, l'analisi, la ponderazione del rischio e il trattamento.

A. L'identificazione del rischio

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".

In questa fase, il coinvolgimento della struttura organizzativa è essenziale. Infatti, i vari responsabili degli uffici, vantando una conoscenza approfondita delle attività, possono facilitare l'identificazione degli eventi rischiosi. Inoltre, è opportuno che il RPCT, "mantenga un atteggiamento attivo, attento a individuare eventi rischiosi che non sono stati rilevati dai responsabili degli uffici e a integrare, eventualmente, il registro (o catalogo) dei rischi".

Per individuare gli "eventi rischiosi" è necessario: definire l'oggetto di analisi; utilizzare tecniche di identificazione e una pluralità di fonti informative; individuare i rischi e formalizzarli nella sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza".

L'oggetto di analisi è l'unità di riferimento rispetto alla quale individuare gli eventi rischiosi.

Dopo la "mappatura", l'oggetto di analisi può essere: l'intero processo; ovvero le singole attività che compongono ciascun processo.

Secondo l'Autorità, "Tenendo conto della dimensione organizzativa dell'amministrazione, delle conoscenze e delle risorse disponibili, l'oggetto di analisi può essere definito con livelli di analiticità e, dunque, di qualità progressivamente crescenti".

L'ANAC ritiene che, in ogni caso, il livello minimo di analisi per l'identificazione dei rischi debba essere rappresentato almeno dal "processo". In tal caso, i processi rappresentativi dell'attività dell'amministrazione "non sono ulteriormente disaggregati in attività". Tale impostazione metodologica è conforme al principio della "gradualità".

L'analisi svolta per processi, e non per singole attività che compongono i processi, "è ammissibile per amministrazioni di dimensione organizzativa ridotta o con poche risorse e competenze adeguate allo scopo, ovvero in particolari situazioni di criticità".

L'Autorità consente che l'analisi non sia svolta per singole attività anche per i "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". Al contrario, per i processi che abbiano registrato rischi corruttivi elevati, l'identificazione del rischio sarà "sviluppata con un maggior livello di dettaglio, individuando come oggetto di analisi, le singole attività del processo".

L'attività di identificazione dei rischi è stata svolta da un "gruppo di lavoro" composto dai responsabili di ciascun settore e coordinato dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

B. L'analisi del rischio

L'analisi del rischio secondo il PNA si prefigge due obiettivi: comprendere gli eventi rischiosi, identificati nella fase precedente, attraverso l'esame dei cosiddetti "fattori abilitanti" della corruzione; stimare il livello di esposizione al rischio dei processi e delle attività.

B1. Fattori abilitanti

L'analisi è volta a comprendere i "fattori abilitanti" la corruzione, 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'Autorità propone i seguenti esempi:

- assenza di misure di trattamento del rischio (controlli): si deve verificare se siano già stati predisposti, e con quale efficacia, strumenti di controllo degli eventi rischiosi;
- mancanza di trasparenza;
- eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento;

- esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto;
- scarsa responsabilizzazione interna;
- inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto ai processi;
- inadeguata diffusione della cultura della legalità;
- mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione.

B2. Stima del livello di rischio

In questa fase si procede alla stima del livello di esposizione al rischio per ciascun oggetto di analisi. Misurare il grado di esposizione al rischio consente 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".

L'analisi si sviluppa secondo le sub-fasi seguenti: scegliere l'approccio valutativo; individuare i criteri di valutazione; rilevare i dati e le informazioni; formulare un giudizio sintetico, adeguatamente motivato.

Per stimare l'esposizione ai rischi, l'approccio può essere di tipo qualitativo o quantitativo, oppure un mix tra i due.

Approccio 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.

Approccio quantitativo: nell'approccio di tipo quantitativo si utilizzano analisi statistiche o matematiche per quantificare il rischio in termini numerici.

Secondo l'ANAC, "considerata la natura dell'oggetto di valutazione (rischio di corruzione), per il quale non si dispone, ad oggi, di serie storiche particolarmente robuste per analisi di natura quantitativa, che richiederebbero competenze che in molte amministrazioni non sono presenti, e ai fini di una maggiore sostenibilità organizzativa, si suggerisce di adottare un approccio di tipo qualitativo, dando ampio spazio alla motivazione della valutazione e garantendo la massima trasparenza".

B3. 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 (key risk indicators) 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.

In forza del principio di "gradualità", tenendo conto della dimensione organizzativa, delle conoscenze e delle risorse, gli indicatori possono avere livelli di qualità e di complessità progressivamente crescenti.

L'Autorità ha proposto indicatori comunemente accettati, anche ampliabili o modificabili da ciascuna amministrazione (PNA 2019, Allegato n. 1).

Gli indicatori sono:

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.

I risultati dell'analisi sono stati riportati nelle schede allegate, denominate "Analisi dei rischi" (Allegato B).

B4. Rilevazione dei dati e informazioni

La rilevazione di dati e informazioni necessari ad esprimere un giudizio motivato sugli indicatori di rischio possono essere "acquisiti da soggetti con specifiche competenze o adeguatamente formati", oppure attraverso modalità di autovalutazione da parte dei responsabili degli uffici coinvolti nello svolgimento del processo.

Qualora si applichi l'autovalutazione, il RPCT deve vagliare le stime dei responsabili per analizzarne la ragionevolezza ed evitare la sottostima delle stesse, secondo il principio della "prudenza".

Le valutazioni devono essere suffragate dalla "motivazione del giudizio espresso", fornite di "evidenze a supporto" e sostenute da "dati oggettivi, salvo documentata indisponibilità degli stessi".

L'ANAC ha suggerito i seguenti "dati oggettivi":

- i dati sui precedenti giudiziari e disciplinari a carico dei dipendenti, fermo restando che le fattispecie da considerare sono le sentenze definitive, i procedimenti in corso, le citazioni a giudizio relativi a: reati contro la PA; falso e truffa, con particolare riferimento alle truffe aggravate alla PA (artt. 640 e 640-bis CP); procedimenti per responsabilità contabile; ricorsi in tema di affidamento di contratti);
- le segnalazioni pervenute: whistleblowing o altre modalità, reclami, indagini di customer satisfaction, ecc.;
- ulteriori dati in possesso dell'amministrazione (ad esempio: rassegne stampa, ecc.).

I risultati dell'analisi sono stati riportati nelle schede allegate, denominate "Analisi dei rischi" (Allegato B).

B5. Misurazione del rischio

In questa fase, per ogni oggetto di analisi si procede alla misurazione degli indicatori di rischio.

L'ANAC sostiene che sarebbe "opportuno privilegiare un'analisi di tipo qualitativo, accompagnata da adeguate documentazioni e motivazioni rispetto ad un'impostazione quantitativa che prevede l'attribuzione di punteggi".

Se la misurazione degli indicatori di rischio viene svolta con metodologia "qualitativa" è possibile applicare una scala di valutazione di tipo ordinale: alto, medio, basso. "Ogni misurazione deve essere adeguatamente motivata alla luce dei dati e delle evidenze raccolte" (PNA 2019, Allegato n. 1, pag. 30).

Attraverso la misurazione dei singoli indicatori si dovrà pervenire alla valutazione complessiva del livello di rischio. Il valore complessivo ha lo scopo di fornire una "misurazione sintetica" e, anche in questo caso, potrà essere usata la scala di misurazione ordinale (basso, medio, alto).

L'ANAC, quindi, raccomanda quanto segue:

qualora, per un dato processo, siano ipotizzabili più eventi rischiosi con un diverso livello di rischio, “si raccomanda di far riferimento al valore più alto nello stimare l’esposizione complessiva del rischio”;

evitare che la valutazione sia data dalla media dei singoli indicatori; è necessario “far prevalere il giudizio qualitativo rispetto ad un mero calcolo matematico”.

In ogni caso, vige il principio per cui “ogni misurazione deve essere adeguatamente motivata alla luce dei dati e delle evidenze raccolte”.

Pertanto, come da PNA, l'analisi del presente documento è stata svolta con metodologia di tipo qualitativo ed è stata applicata una scala ordinale persino di maggior dettaglio rispetto a quella suggerita dal PNA (basso, medio, alto):

Livello di rischio	Sigla corrispondente
Rischio quasi nullo	N
Rischio molto basso	B-
Rischio basso	B
Rischio moderato	M
Rischio alto	A
Rischio molto alto	A+
Rischio altissimo	A++

Il "Gruppo di lavoro", coordinato dal RPCT, ha applicato gli indicatori proposti dall'ANAC ed ha proceduto ad autovalutazione degli stessi con metodologia di tipo qualitativo.

Il Gruppo ha espresso la misurazione, di ciascun indicatore di rischio applicando la scala ordinale di cui sopra.

I risultati della misurazione sono riportati nelle schede allegate, denominate “Analisi dei rischi” (Allegato B). Nella colonna denominata "Valutazione complessiva" è indicata la misurazione di sintesi di ciascun oggetto di analisi.

Tutte le valutazioni sono supportate da una chiara e sintetica motivazione esposta nell'ultima colonna a destra nelle suddette schede (Allegato B).

Le valutazioni, per quanto possibile, sono sostenute dai "dati oggettivi" in possesso dell'ente.

C. La ponderazione del rischio

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” (Allegato n. 1, Par. 4.3, pag. 31).

Nella fase di ponderazione si stabiliscono le priorità di trattamento, considerando gli obiettivi dell’organizzazione e il contesto in cui la stessa opera, attraverso il loro confronto.

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.

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.

Per quanto concerne la definizione delle priorità di trattamento, 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 fino ad arrivare al trattamento di quelle con un rischio più contenuto.

In questa fase, il "Gruppo di lavoro", coordinato dal RPCT, ha ritenuto di assegnare la massima priorità agli oggetti di analisi che hanno ottenuto una valutazione complessiva di rischio A++ ("rischio altissimo") procedendo, poi, in ordine decrescente di valutazione secondo la scala ordinale;

D. Il trattamento

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

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

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

Le misure possono essere "generali" o "specifiche".

Le misure generali intervengono in maniera trasversale sull'intera amministrazione e si caratterizzano per la loro incidenza sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione;

le misure specifiche agiscono 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 presente documento.

In conclusione, il trattamento del rischio rappresenta la fase in cui si individuano le misure idonee a prevenire il rischio corruttivo cui l'organizzazione è esposta (fase 1) e si programmano le modalità della loro attuazione (fase 2).

La prima fase del trattamento del rischio ha l'obiettivo di identificare le misure di prevenzione della corruzione, in funzione delle criticità rilevate in sede di analisi.

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 abbinata a tali rischi.

Il PNA suggerisce le misure seguenti, che possono essere applicate sia come "generali" che come "specifiche":

controllo;

trasparenza;

definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento;

regolamentazione;

semplificazione;

formazione;

sensibilizzazione e partecipazione;

rotazione;

segnalazione e protezione;

disciplina del conflitto di interessi;

regolazione dei rapporti con i "rappresentanti di interessi particolari" (lobbies).

Come nelle fasi precedenti, anche l'individuazione delle misure deve avvenire con il coinvolgimento della struttura organizzativa, recependo le indicazioni dei soggetti interni interessati (responsabili e addetti ai processi), ma anche promuovendo opportuni canali di ascolto degli stakeholder.

Le misure sono state puntualmente indicate e descritte nella scheda allegata denominata "Individuazione e programmazione delle misure" (Allegato C).

Le misure sono elencate e descritte nella colonna E delle suddette schede.

Per ciascun oggetto di analisi è stata individuata e programmata almeno una misura di contrasto o prevenzione, secondo il criterio suggerito dal PNA del "miglior rapporto costo/efficacia".

5. MODELLI DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE IDONEI A PREVENIRE IL RISCHIO DI CORRUZIONE.

5.1 Trasparenza

L'applicazione rigorosa delle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 33/2013 e del relativo allegato 1 consentiranno di rendere nota in modo capillare l'attività della pubblica amministrazione.

In materia trova disciplina di dettaglio locale l'allegato sub 1) al presente documento ove sono indicate metodologie e tempistiche per dare seguito al disposto normativo citato nonché le categorie di dati inseriti e/o da inserire all'interno della sezione del sito denominata "Amministrazione Trasparente" ed ove, a margine di ciascuna tipologia, è anche indicato, come detto sopra, il Responsabile di Settore competente alla redazione ed alla pubblicazione del dato e la frequenza del suo aggiornamento. L'attività di coordinamento è assicurata dal segretario comunale in veste di RPCT.

Nell'ambito degli obiettivi strategici da definire nella sottosezione "Performance" all'interno del PIAO 2024 - 2026 sarà inserito l'obbligo a carico di ciascun Responsabile di settore circa la pubblicazione di dati e documenti come specificati nell'allegato "1" al Presente Piano.

Si specifica che, d

5.1.2 Trasparenza e normativa in materia di privacy

L'attività di pubblicazione dei dati sui siti web per finalità di trasparenza, anche se effettuata in presenza di idoneo presupposto normativo, deve avvenire nel rispetto di tutti i principi applicabili al trattamento dei dati personali contenuti all'art. 5 del Regolamento (UE) 2016/679.

In particolare assumono rilievo i principi di adeguatezza, pertinenza e limitazione a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali i dati personali sono trattati («minimizzazione dei dati») (par. 1, lett. c) e quelli di esattezza e aggiornamento dei dati, con il conseguente dovere di adottare tutte le misure ragionevoli per cancellare o rettificare tempestivamente i dati inesatti rispetto alle finalità per le quali sono trattati (par. 1, lett. d).

Il medesimo d.lgs. 33/2013 all'art. 7 bis, co. 4, dispone inoltre che «Nei casi in cui norme di legge o di regolamento prevedano la pubblicazione di atti o documenti, le pubbliche amministrazioni provvedono a rendere non intelligibili i dati personali non pertinenti o, se sensibili o giudiziari, non indispensabili rispetto alle specifiche finalità di trasparenza della pubblicazione».

5.1.3 Accesso civico e trasparenza. Registro degli accessi

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".

In attuazione di quanto sopra, questa amministrazione si è dotata del regolamento per la disciplina delle diverse forme di accesso con deliberazione di Consiglio comunale n. 64 del 30 novembre 2017.

All'interno del sito web istituzionale, nella sezione "Amministrazione Trasparente", sottosezione "Altri contenuti" – "Accesso civico" è pubblicato, in applicazione delle Linee guida ANAC del 13.09.2016, il Registro delle richieste di accesso ricevute dall'ente con indicato il relativo esito e la data della decisione.

5.2 Controlli interni

Relativamente al sistema dei controlli interni, introdotto dal D.L. 174/2012, convertito in L. 213/2012, risultano già svolti all'interno dei procedimenti di competenza dell'ente controlli preventivi all'adozione degli atti e controlli successivi tramite i quali il Segretario comunale, il Responsabile del Settore Finanziario ed il Revisore dei conti sono chiamati ad esprimersi sulla legittimità, sulla regolarità amministrativa, sulla regolarità contabile, sulla efficacia, efficienza ed economicità del singolo atto.

5.3 Rotazione del personale

Relativamente all'argomento, si evidenziano le difficoltà dei piccoli Comuni, e quindi anche del Comune di Malo, a dare piena applicazione al disposto normativo.

Si ritiene, comunque, necessario evitare la concentrazione di più mansioni e responsabilità in capo ad un unico soggetto. In tal modo i Responsabili di settore avranno cura di affidare preferibilmente ai loro collaboratori, con il sistema della rotazione, la responsabilità dei singoli procedimenti ovvero, in materia di contratti pubblici, dei singoli progetti, al fine di garantire la partecipazione di più soggetti ai vari processi e procedimenti.

Resta inteso, poi, che si procederà a dare applicazione all'art. 16, comma 1, lettera I – quater del D.Lgs. n. 165/2001 nel caso di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva che dovessero interessare dipendenti di questo ente.

5.4 Codice di comportamento

Ai sensi dell'art. 54, comma 5 del D.lgs 30/03/2001 n. 165, il Comune di Malo con deliberazione G.C. n. 13 del 25.01.2022 ha proceduto alla definizione di un proprio Codice di comportamento che integra e specifica il Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui al DPR n. 62/2013.

In tale ottica si ritiene di sollecitare i Responsabili di settore affinché tutti gli schemi tipo di incarico, contratto, bando siano predisposti con la previsione della condizione dell'osservanza dei Codici di Comportamento: quello generale approvato dal DPR 62/2013 e quello integrativo dell'Ente, nonché con la previsione che l'inosservanza dei Codici comporta la risoluzione o decadenza del rapporto, atteso che le disposizioni contenute nei Codici sono da considerarsi applicabili anche ai collaboratori esterni a qualsiasi titolo, anche di ditte fornitrici di beni e di servizi od opere a favore dell'amministrazione (art. 2 del DPR 62/2013).

5.5 Coerenza tra sottosezione "Rischi corruttivi e Trasparenza" e sottosezione "Performance" del PIAO.

Come già avvenuto negli anni scorsi, le misure di prevenzione anticorruzione individuate all'interno del presente documento costituiranno obiettivi strategici da raggiungere da parte dei Responsabili di Settore ed in generale della struttura e rappresenteranno uno degli elementi di valutazione per la erogazione dei premi incentivanti connessi alla produttività.

5.6 Misure in materia di incarichi e di attività non consentite ai pubblici dipendenti

Situazioni di conflitto di interessi:

I responsabili di progetto o di procedimento dovranno curare con attenzione le situazioni che potrebbero determinare casi di conflitto d'interesse, così come viene delineato dal combinato disposto dell'art. 1, comma 41, della legge 190/2012, con l'art. 7 del Codice di Comportamento – DPR 62/2013. Le suddette norme perseguono una finalità di prevenzione che si realizza mediante l'astensione della partecipazione alla decisione del titolare dell'interesse che potrebbe porsi in conflitto con l'interesse perseguito mediante l'esercizio della funzione e/o con l'interesse di cui sono portatori il destinatario del provvedimento, gli altri interessati o i contro interessati. In particolare la disposizione contenuta nel Codice prevede l'astensione anche nei casi di “gravi ragioni di convenienza”: difatti, si precisa che, per giurisprudenza costante, sono rilevanti non soltanto le situazioni di conflitto d'interessi reali, ma anche quelle potenziali o anche solo apparenti. La segnalazione del conflitto deve essere indirizzata al Responsabile di riferimento, il quale deve valutare le circostanze al fine di non ledere l'imparzialità dell'agire dell'amministrazione. Qualora il conflitto riguardi il Responsabile la segnalazione va fatta al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza che valuta le iniziative da assumere.

Si valuta opportuno a questo proposito, inserire nelle premesse di ogni provvedimento adottato dai Responsabili di Settore la seguente attestazione:

“Accertato che non sussiste alcun conflitto di interesse e quindi obbligo di astensione da parte dei soggetti che hanno curato l'istruttoria e la adozione del presente atto in riferimento alle disposizioni di cui all'art. 7 del DPR 16.04.2013 n. 62”

Conferimento incarichi di Elevata Qualificazione:

Le modalità di conferimento degli incarichi di Posizione Organizzativa (ora Elevata Qualificazione) sono definite dal “Regolamento per la disciplina dell'area delle posizioni organizzative e delle alte professionalità”, approvato con deliberazione G.C. n. 68 del 20.05.2019 ridefinito “Regolamento per la disciplina degli incarichi di Elevata Qualificazione”; con le modifiche apportate con deliberazione G.C. n. 102 del 12.12.2023.

Attività successive alla cessazione del rapporto di lavoro (cd. Pantouflage e revolving doors):

L'art. 53, comma 16 ter del D.Lgs. n. 165/2001 dispone che i dipendenti che negli ultimi tre anni di servizio hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto dell'Ente, non possano svolgere nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività dell'Ente svolta attraverso i medesimi poteri. L'art. 21 del D.Lgs. 8 aprile 2013 n. 39 ha esteso il divieto ai soggetti titolari di uno degli incarichi di cui al medesimo decreto e ai soggetti esterni con i quali l'amministrazione stabilisce un rapporto di lavoro, subordinato o autonomo.

In base alle citate disposizioni:

- nella stesura dei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti, anche mediante procedura negoziata o affidamento diretto, deve essere inserita la condizione soggettiva di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e comunque di non aver attribuito incarichi ad ex dipendenti o incaricati del Comune che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto del Comune medesimo nei loro confronti nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto.

Per i soggetti nei confronti dei quali emerge, a seguito di controlli, il verificarsi della condizione soggettiva di cui sopra, il Responsabile competente deve disporre l'esclusione dalle procedure di affidamento;

- nei contratti di assunzione del personale e negli atti di incarico deve essere inserita la clausola che prevede il divieto di prestare attività lavorativa (a titolo di lavoro subordinato o autonomo) per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto con l'Ente di appartenenza nei confronti dei destinatari di provvedimenti adottati o di contratti conclusi con l'apporto decisionale del dipendente o incaricato cessato dal servizio.

Qualora sia emersa la violazione dei divieti contenuti nell'art. 53, comma 16 ter del D.Lgs. 165/2001, il Responsabile che ha accertato la violazione la segnala al Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza affinché sia avviata un'azione giudiziale diretta ad ottenere il risarcimento del danno nei confronti degli ex dipendenti o incaricati.

Quale misura volta a implementare l'attuazione dell'istituto, in questa sede si dispone l'obbligo per il dipendente, al momento della cessazione dal servizio, di sottoscrivere una dichiarazione con cui

si impegna al rispetto del divieto di pantouflage, allo scopo di evitare eventuali contestazioni in ordine alla conoscibilità della norma.

Attribuzione di incarichi: verifica di condizioni ostative alla conferibilità e di cause di incompatibilità, alla luce dei Capi III e V del D.Lgs. 39/2013:

- nella predisposizione degli avvisi per l'attribuzione degli incarichi in oggetto, devono essere inserite espressamente le condizioni ostative al conferimento e le cause di incompatibilità;
- l'accertamento delle condizioni ostative dovrà avvenire mediante verifica della dichiarazione sostitutiva di certificazione di insussistenza resa dall'interessato all'atto del conferimento dell'incarico;
- se dall'esito della verifica risulta la sussistenza di una o più condizioni ostative, l'Ente deve astenersi dall'attribuire l'incarico e provvedere a conferirlo ad altro soggetto;
- gli atti di conferimento di incarichi adottati in violazione delle norme sulla inconferibilità sono nulli e si applicano le sanzioni previste;
- il controllo delle cause di incompatibilità deve avvenire sia all'atto del conferimento che annualmente e, su richiesta, anche nel corso del rapporto. L'accertamento dovrà avvenire mediante verifica, a campione, della dichiarazione sostitutiva di certificazione di insussistenza resa dall'interessato;
- se la situazione di incompatibilità emerge al momento del conferimento dell'incarico, la stessa deve essere rimossa prima del conferimento;
- se la situazione di incompatibilità emerge nel corso del rapporto, deve essere data comunicazione al Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza che contesta la circostanza all'interessato ai sensi degli artt. 15 e 19 del D.Lgs. 39/2013 e vigila affinché siano prese le misure conseguenti.

Il Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza provvederà al monitoraggio almeno semestrale sull'osservanza di tali direttive in applicazione della Delibera ANAC n. 833 del 3 agosto 2016.

Allo scopo di facilitare l'attività di verifica da parte dell'ente si ritiene opportuno inserire nel modello di dichiarazione resa dai singoli incaricati anche l'elencazione di tutti gli incarichi ricoperti dal soggetto che si vuole nominare, nonché delle eventuali condanne da questo subite per reati commessi contro la pubblica amministrazione.

In merito a quanto in argomento sono stati predisposti modelli di dichiarazioni ed attestazioni per dare seguito agli adempimenti di legge.

Incarichi extraistituzionali:

Nel vigente Regolamento approvato con deliberazione G.C. n. 78 del 15.09.2015 sono disciplinati i criteri e le modalità per il conferimento o l'autorizzazione allo svolgimento di incarichi extraistituzionali.

Formazioni di commissioni per appalti e concorsi, di assegnazioni agli uffici e di conferimento di incarichi in caso di condanne penali per delitti contro la pubblica amministrazione in applicazione dell'art.35 bis del D.Lgs.165/2001:

- nella predisposizione degli avvisi per l'attribuzione degli incarichi e assegnazioni in oggetto devono essere inserite espressamente le condizioni ostative al conferimento
- l'accertamento sui precedenti penali dovrà avvenire - anche con riferimento agli incarichi già conferiti e al personale già assegnato - mediante acquisizione d'ufficio o mediante verifica della dichiarazione sostitutiva di certificazione di insussistenza di precedenti penali resa dall'interessato;
- se all'esito della verifica risultano a carico del personale interessato dei precedenti penali per delitti contro la pubblica amministrazione bisogna astenersi dal conferire l'incarico, applicare le misure dell'art. 3 del D.Lgs. 39/2013 e provvedere a conferire l'incarico o disporre l'assegnazione nei confronti di altro soggetto;
- gli atti di conferimento di incarichi adottati in violazione delle norme sulla inconferibilità sono nulli e si applicano le sanzioni previste dalla legge.
- dovranno essere adottati gli atti necessari per adeguare i regolamenti sulla formazione delle commissioni per appalti e concorsi.

Anche in questo caso il modello di dichiarazione resa dai singoli potenziali incaricati dovrà contenere le eventuali condanne subite per reati commessi contro la pubblica amministrazione.

5.7 Tutela del dipendente o collaboratore che effettua segnalazioni di illecito (whistleblowing)

Ogni dipendente pubblico o altro collaboratore di aziende che operano per la PA, ha l'obbligo di segnalare in via riservata al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione, all'ANAC, all'autorità giudiziaria ordinaria o contabile di propria iniziativa, eventuali situazioni di illecito di cui sia venuto a conoscenza, in ragione del proprio rapporto di lavoro, a danno di un'amministrazione pubblica.

Il destinatario delle segnalazioni di cui al periodo precedente adotta ogni cautela di legge affinché sia tutelato l'anonimato del segnalante e non sia indebitamente rilevata la sua identità ai sensi dell'articolo 54-bis del decreto legislativo n. 165 del 2001.

In particolare, le segnalazioni ricevute dal Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza saranno protocollate in apposito registro riservato come da indicazione del Garante della privacy del Dicembre 2019.

Tutti coloro che ricevono o vengono a conoscenza della segnalazione o che venissero coinvolti nel processo di gestione della segnalazione hanno l'obbligo di garantire ogni misura di riservatezza a tutela del soggetto che ha segnalato l'illecito.

La disposizione sopra citata pone tre principi:

- la tutela dell'anonimato;
- il divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower;
- la previsione che la denuncia è sottratta al diritto di accesso di cui all'art. 22 e seguenti della legge n. 241/90.

La ratio è quella di evitare che si ometta di effettuare segnalazioni di illecito per il timore di subire conseguenze pregiudizievoli.

La norma tutela l'anonimato facendo specifico riferimento al procedimento disciplinare. Tuttavia, l'identità del segnalante deve essere protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione.

La tutela dell'anonimato prevista dalla norma non è sinonimo di accettazione di segnalazione anonima. La misura di tutela introdotta dalla disposizione si riferisce al caso della segnalazione proveniente da soggetti individuabili e riconoscibili.

Si evidenzia che non possono essere prese in considerazione, alla luce delle tutele predisposte dall'art. 54-*bis* del D.Lgs. n. 165/2001, le segnalazioni prive degli elementi ritenuti essenziali, quali, l'identità del segnalante, la sua qualifica, il periodo temporale in cui si è verificato il fatto, la descrizione dei fatti, quelle accompagnate da una descrizione tale da non consentire la comprensione dei fatti segnalati o corredate da documentazione non appropriata o inconferente.

Ugualmente accade per le segnalazioni contraddistinte da manifesta mancanza di interesse all'integrità della pubblica amministrazione (come da art. 1, co. 1, l. 179/2017), estranee alla sfera di competenza dell'Autorità, connotate, dunque, da manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti, manifesta insussistenza dei presupposti di legge per l'applicazione della sanzione, finalità palesemente emulativa.

Relativamente al divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower, per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili.

Il soggetto che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione al responsabile per la prevenzione della corruzione, all'ANAC o all'autorità giudiziaria.

Relativamente al diritto di accesso la documentazione inerente alla segnalazione non può essere oggetto di visione né di estrazione di copia da parte di richiedenti, ricadendo nell'ambito delle ipotesi di esclusione di cui all'art. 24, comma 1, lett. a), della l. n. 241/90.

5.7.1. Contenuto delle segnalazioni

Il whistleblower deve fornire tutti gli elementi utili a consentire agli uffici competenti di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

A tal fine, la segnalazione deve preferibilmente contenere i seguenti elementi:

- a) generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'ente o fuori dall'ente;
- b) una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;

- c) se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi;
- d) se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati;
- e) l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- f) l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- g) ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, anche se recapitate tramite le modalità previste dal presente documento, non verranno prese in considerazione nell'ambito delle procedure volte a tutelare il dipendente pubblico che segnala illeciti, ma verranno trattate alla stregua delle altre segnalazioni anonime e prese in considerazione per ulteriori verifiche solo se relative a fatti di particolare gravità e con un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato.

Resta fermo il requisito della veridicità dei fatti o situazioni segnalati, a tutela del denunciato.

La materia sarà trattata in conformità ai contenuti di cui alle linee guida ANAC di cui alla deliberazione n. 469/2021.

5.7.2. Modalità e destinatari della segnalazione

La segnalazione può essere indirizzata:

- a) al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza;
- b) all'ANAC
- c) all'Autorità giudiziaria ordinaria o contabile

Qualora il whistleblower rivesta la qualifica di pubblico ufficiale, l'invio della segnalazione ai suddetti soggetti non lo esonera dall'obbligo di denunciare alla competente Autorità giudiziaria i fatti penalmente rilevanti e le ipotesi di danno erariale.

Si evidenzia che con deliberazione G.C. n. 3 del 09.01.2024 è stato approvato l'Atto Organizzativo di Attuazione della Disciplina del Whistleblowing in ottemperanza al D.Lgs. n. 24 del 10.03.2023 ove sono indicate le modalità operative con le quali il whistleblower potrà denunciare i fatti sopra indicati.

5.7.3 Attività di verifica della fondatezza della segnalazione

Nell'ambito dell'ente, la gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate al Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza che vi provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati.

A tal fine, il Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza può avvalersi del supporto e della collaborazione delle competenti strutture interne (Comando Polizia Locale) e, all'occorrenza, di organi di controllo esterni all'ente (p.es. Guardia di Finanza, Direzione Provinciale del Lavoro, Agenzia delle Entrate).

Qualora, all'esito della verifica, la segnalazione risulti fondata, il Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza, in relazione alla natura della violazione, provvederà:

- a) a presentare denuncia all'autorità giudiziaria competente;
- b) a comunicare l'esito dell'accertamento al Responsabile della struttura di appartenenza dell'autore della violazione accertata, affinché provveda all'adozione dei provvedimenti gestionali di competenza, incluso, sussistendone i presupposti, l'esercizio dell'azione disciplinare ed alle strutture competenti ad adottare gli eventuali ulteriori provvedimenti e/o azioni che nel caso concreto si rendessero necessari a tutela dell'ente.

5.8 Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile

Relativamente ai rapporti con la società civile, si specifica che ciascun Responsabile di settore nell'ambito della propria sfera di competenza deve:

- segnalare al Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza eventuali articoli di stampa o comunicazioni sui media che appaiono ingiustamente denigratori dell'organizzazione o dell'azione amministrativa, affinché sia diffusa tempestivamente una risposta con le adeguate precisazioni o chiarimenti per mettere in luce il corretto operato di questa amministrazione;

- assumere atteggiamenti trasparenti e adottare un comportamento esemplare ed imparziale nei rapporti con i destinatari dell'azione amministrativa;
- favorire la diffusione di buone prassi e buoni esempi al fine di rafforzare il senso di fiducia nell'amministrazione.

5.9 Procedimenti inerenti ai contratti pubblici

Premessa

In materia di contratti pubblici risulta significativa l'entrata in vigore dal 1 gennaio 2024 della normativa sulla completa digitalizzazione di questi ultimi, ben introdotta dal Presidente dell'ANAC nella sua newsletter del 4 gennaio 2024 e quanto riportato nella Delibera dell'ANAC n. 605 del 19 dicembre 2023 in sede di aggiornamento al PNA 2022 nella quale si pone particolare attenzione alla materia dopo l'entrata in vigore del nuovo Codice di cui al D,Lgs. n. 36/2023 ed alla articolata normativa vigente in punto agli interventi finanziati dal PNRR.

Pertanto, in questa sede, si richiama integralmente tale provvedimento quale strumento per la individuazione dei rischi che nella materia in esame potrebbero determinare cause di ipotetici casi di corruzione e degli strumenti ivi contemplati quali misure da adottare per ridurre il pericolo di inquinamenti in tutte le fasi che compongono un procedimento di affidamento a terzi.

A tal fine si ritiene utile che, nella relazione finale sull'applicabilità dei principi contenuti nel presente documento, ogni Responsabile di Settore avrà cura di indicare le cause che hanno determinato l'affidamento di un appalto allo stesso operatore per più di una volta nell'arco dello stesso anno nonché di programmare la nomina dei RUP con criteri di rotazione.

Inoltre, i Responsabili di Settore avranno cura di inviare al RPCT tutte le analisi effettuate in cui gli affidamenti risultino di importo appena inferiore (entro € 5.000,00) alla soglia minima a partire dalla quale non si potrebbe più ricorrere all'affidamento diretto.

In ogni caso il RPCT costituirà apposito gruppo di lavoro per l'esame a campione dei provvedimenti assunti in materia di contratti pubblici allo scopo di verificare la sussistenza degli eventi rischiosi descritti alla tabella 1) della succitata delibera n. 605/2023 e riscontrarne il loro legittimo superamento.

Si specifica, infine, che in tutti i contratti di appalto e di concessione di lavori, servizi e forniture è sempre stato escluso, e lo sarà anche nel futuro, il ricorso all'arbitrato.

Programmazione

I Responsabili di Settore avranno cura di programmare con debito anticipo l'affidamento di lavori o gli acquisti di beni e servizi necessari all'ente. In tale ottica appare opportuno stilare un calendario annuale nel quale individuare le singole scadenze contrattuali così da programmare con la necessaria tempistica le iniziative da assumere. Ciò consentirà di ridurre il ricorso alle proroghe contrattuali o agli affidamenti urgenti.

Progettazione della gara

Nelle determinazioni a contrarre, in applicazione della vigente normativa, dovranno essere specificati con chiarezza tutti i criteri che permetteranno di procedere, tramite l'apposita selezione, alla individuazione della ditta appaltatrice, mentre, occorre evitare la redazione di progetti e capitolati approssimativi e che non dettagliano sufficientemente l'oggetto della prestazione o fornitura richiesta all'appaltatore.

Il maggior dettaglio nella indicazione dei prodotti da acquistare o delle modalità con le quali si richiede di dare seguito al servizio affidato, rende più chiaro il rapporto contrattuale e più facile l'applicazione di eventuali penali fissate per l'inadempienza o per disporre la risoluzione del contratto.

Selezione del contraente

Nella determinazione dei criteri di selezione evitare azioni e comportamenti tesi a restringere indebitamente la platea dei partecipanti alla gara. Peraltro la suesposta esigenza di manifestare nel dettaglio l'oggetto della prestazione o fornitura richiesta all'appaltatore, consente ai partecipanti di conoscere sin dall'inizio quali siano le esigenze dell'ente e comprendere se siano o meno in possesso dei requisiti per ottemperare congruamente all'obbligo contrattuale.

I Responsabili di Settore sono invitati, altresì, a predisporre elenchi aperti di operatori economici ai quali ricorrere, in applicazione del principio di rotazione, in caso di appalti indetti con procedure negoziate ovvero di utilizzare gli elenchi già presenti nelle piattaforme telematiche.

Verifica dell'aggiudicazione e stipula del contratto

Si rinvia alla direttiva del Segretario Generale prot. 0029900 dello scorso 29 dicembre 2023 in materia di controlli a campione sui requisiti dichiarati dagli operatori economici nei casi di affidamenti inferiori a € 40.000,00.

Esecuzione del contratto

In questa sede appare opportuno sottolineare la necessità di garantire attività di verifica delle prestazioni contrattuali finalizzate alla conformità di quanto indicato nel capitolato di appalto onde eliminare il rischio che la prestazione possa essere pregiudizievole della qualità dichiarata in sede di gara.

Di rilievo appare inoltre la eventuale concessione di deroghe rispetto al cronoprogramma concordato in sede di aggiudicazione le quali, se non giustificate da oggettive ragioni, oltre ad arrecare danno all'ente, alterano le condizioni di gara fissate nel bando di gara ed alle quali gli altri concorrenti hanno parametrato la loro offerta.

Rendicontazione del contratto

Sarà cura di ogni Responsabile verificare con seria e rigida formalità la conformità e regolare esecuzione della prestazione o fornitura prima della successiva fase di liquidazione.

Si eviterà, conseguentemente, ogni atteggiamento di superficialità ovvero l'affidamento a soggetti compiacenti della stesura di atti di collaudo o simili.

5.10 Monitoraggio dei rapporti tra l'Amministrazione ed i soggetti che con la stessa stipulano contratti o siano beneficiari di altri provvedimenti

Relativamente ai rapporti tra l'amministrazione e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, sarà necessario attivare verifiche su eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e i titolari di posizione organizzativa e i dipendenti dell'amministrazione che hanno rivestito un ruolo determinante all'interno del relativo procedimento.

Ulteriori verifiche potranno essere svolte in sede d'esercizio dei *controlli preventivo e successivo di regolarità amministrativa* normati con regolamento comunale approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 3/2013.

5.11 Formazione

Al fine di garantire una generale diffusione della cultura della legalità, il Comune di Malo assicura specifiche attività formative rivolte al personale dipendente, anche a tempo determinato, in materia di trasparenza, pubblicità, integrità e legalità.

In particolare detti interventi formativi saranno finalizzati a far conseguire ai dipendenti una piena conoscenza dei contenuti, finalità e adempimenti conseguenti relativi a:

- PTPCT;
- Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni e codice di comportamento del Comune di Villaverla;
- Gestione del rischio;
- Inconferibilità e incompatibilità degli incarichi e conflitto di interesse;
- Normativa sui contratti pubblici;
- Normativa anticorruzione e trasparenza;
- Tutela del dipendente pubblico che segnala gli illeciti (Whistleblowing)

Per i contenuti, le modalità e l'organizzazione dei suddetti interventi formativi si rimanda ad un apposito Piano formativo che verrà stilato dal Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza in raccordo con i Responsabili di Settore ed inserito all'interno del PIAO.

Ciascun Responsabile di Settore individuerà il personale impiegato nelle attività a rischio, anche ai fini della partecipazione ai suddetti percorsi formativi.

Si ravvisa opportuno istituire un monitoraggio annuale al quale partecipano il RPCT ed i Responsabili di Settore per valutare l'efficacia della misura.

5.12 Protocolli di legalità

Nell'ambito di tutti i contratti di appalto che interessano i singoli settori di competenza, quale patto di integrità, andrà citata l'accettazione delle parti contrattuali del documento allegato sub "D" al presente Piano.

5.13 Separazione delle competenze tra organi di indirizzo e struttura amministrativa

In applicazione del principio della separazione di competenze tra organi di indirizzo e struttura amministrativa, tutti i dipendenti avranno cura di comunicare tempestivamente al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza eventuali pressioni ricevute da parte di componenti di organi di indirizzo inerenti alla indebita ingerenza nella gestione dell'attività istituzionale svolta.

5.14 Revisione dei processi di privatizzazione e esternalizzazione di funzioni, attività strumentali e servizi pubblici

Il PNA 2016 adottato dall'ANAC ha inteso indicare alle amministrazioni pubbliche, titolari di partecipazioni, soprattutto di controllo, in enti di diritto privato, ivi comprese quindi le associazioni e le fondazioni, alcune criticità presenti nell'attività svolta da tali organismi soprattutto in ordine alle materie dell'anticorruzione e della trasparenza e conseguentemente alcune di misure di contrasto, coerenti con il processo di revisione delle partecipazioni avviato con il testo unico di attuazione dell'art. 18 della l. 124/2015, ma mirate in modo specifico alla maggiore imparzialità e alla trasparenza, con particolare riguardo per le attività di pubblico interesse affidate agli enti partecipati. Le criticità sopra indicate sono state le seguenti:

- a) la minore garanzia di imparzialità di coloro che operano presso gli enti, sia per quanto riguarda gli amministratori sia per quanto riguarda i funzionari, soprattutto quando gli enti siano chiamati a svolgere attività di pubblico interesse di particolare rilievo (si pensi allo svolgimento di funzioni pubbliche affidate, ovvero allo svolgimento di attività strumentali strettamente connesse con le funzioni pubbliche principali dell'amministrazione);
- b) la maggiore distanza tra l'amministrazione affidante e il soggetto privato affidatario, con maggiori difficoltà nel controllo delle attività di pubblico interesse affidate; il problema è aggravato dal fatto che in molti casi l'esternalizzazione delle attività è motivata proprio dall'assenza, nell'amministrazione, di competenze professionali adeguate; in questi casi l'attività è svolta dall'ente privato e l'amministrazione si può trovare nella difficoltà di controllarne l'operato perché non è nelle condizioni di costituire adeguati uffici allo scopo;
- c) il moltiplicarsi di situazioni di conflitto di interessi in capo ad amministratori che siano titolari anche di interessi in altre società e enti di diritto privato;
- d) la maggiore esposizione delle attività di pubblico interesse affidate agli enti privati alle pressioni di interessi particolari, spesso dovuta al fatto obiettivo dello svolgimento di compiti rilevanti connessi all'esercizio di funzioni pubbliche (si pensi ad attività istruttorie svolte a favore degli uffici dell'amministrazione) senza le garanzie di imparzialità e di partecipazione della legge sul procedimento amministrativo.

In punto alle misure di contrasto sono state specificate come segue:

1. È opportuno che le amministrazioni considerino i profili della prevenzione della corruzione tra quelli da tenere in conto nei piani di riassetto e razionalizzazione delle partecipazioni. In questa prospettiva le amministrazioni valutano, ai fini dell'analitica motivazione per la costituzione di nuovi enti o del mantenimento di partecipazione in essere, se la forma privatistica sia adeguata alla garanzia dell'imparzialità e della trasparenza delle funzioni affidate, considerando, a tal fine, ipotesi di "reinternalizzazione" dei compiti affidati.
2. Le amministrazioni valutano se sia necessario limitare l'esternalizzazione dei compiti di interesse pubblico. Ciò vale in particolare con riferimento alle attività strumentali; le amministrazioni dovrebbero vigilare perché siano affidate agli enti privati partecipati le sole attività strumentali più "lontane" dal diretto svolgimento di funzioni amministrative. Ad esempio, se possono essere utilmente esternalizzate attività di manutenzione o di pulizia, maggiore attenzione dovrebbe porsi per attività quali lo svolgimento di accertamenti istruttori relativi a

procedimenti amministrativi o le stesse attività di informatizzazione di procedure amministrative.

3. Laddove si ritenga utile costituire una società mista secondo la vigente normativa in materia, le amministrazioni individuano il socio privato con procedure concorrenziali, vigilando attentamente sul possesso, da parte dei privati concorrenti, di requisiti non solo economici e professionali, ma anche di quelli attinenti la moralità e onorabilità.
4. Le amministrazioni sottopongono gli enti partecipati a più stringenti e frequenti controlli sugli assetti societari e sullo svolgimento delle attività di pubblico interesse affidate. In particolare, occorre avere riguardo alle procedure di affidamento di lavori, servizi e forniture, alle procedure di espropriazione di pubblico interesse, all'erogazione di servizi di interesse generale e di interesse economico generale. L'esternalizzazione può, infatti, giustificarsi in termini di maggiore efficienza, efficacia e economicità, ma non in termini di attenuazione delle garanzie di imparzialità. Nella valutazione di scelte organizzative tra esternalizzazione o reinternalizzazione va considerato anche il profilo della capacità dell'amministrazione di svolgere adeguati controlli.
5. Sempre qualora si ritenga di mantenere in vita enti di diritto privato a controllo pubblico destinati allo svolgimento di attività di pubblico interesse, le amministrazioni promuovono negli statuti di questi enti, la separazione, anche dal punto di vista organizzativo, di tali attività da quelle svolte in regime di concorrenza e di mercato. Qualora la separazione organizzativa sia complessa, è necessario adottare il criterio della separazione contabile tra le due tipologie di attività.
6. Occorre promuovere l'introduzione negli enti di diritto privato a controllo pubblico, quanto alla disciplina del personale, di regole che avvicinino tale personale a quello delle pubbliche amministrazioni, ai fini della garanzia dell'imparzialità. Ciò comporta, l'adozione di procedure concorsuali per il reclutamento, sottratte alla diretta scelta degli amministratori degli enti, nonché procedure di affidamento di incarichi equivalenti agli incarichi dirigenziali nelle pubbliche amministrazioni che diano analoghe garanzie di imparzialità, soprattutto qualora tali incarichi siano relativi ad uffici cui sono affidate le attività di pubblico interesse (nella misura in cui è stato possibile separare organizzativamente tali uffici). Comporta altresì il riconoscimento in capo ai responsabili di tali uffici (comunque delle attività di pubblico interesse) di garanzie di autonomia gestionale comparabili con quelle riconosciute ai dirigenti delle pubbliche amministrazioni. Comporta, poi, l'applicazione a questo personale delle regole sulla trasparenza secondo quanto previsto dal d.lgs. 33/2013.

Resta evidente, pertanto, che nei rapporti con gli enti di diritto privato a controllo pubblico dovranno essere tenute in debito conto tali direttive.

5.15 Procedure di reclutamento del personale

Si richiamano le procedure di selezione per il reclutamento del personale contenute nel DPR 487/1994 come modificato con DPR n. 82/2023 ed al Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi approvato con deliberazione G.C. n. 70/2011 e le successive modificazioni ed integrazioni, per quanto applicabili, evidenziando la necessità che relativamente agli elaborati scritti occorre garantire la regola dell'anonimato fino all'avvenuta correzione degli stessi.

Si specifica, altresì, che i provvedimenti relativi ai concorsi ed alle procedure selettive per i quali vige l'obbligo di pubblicazione sono prontamente pubblicati sul sito istituzionale dell'ente nella sezione "Amministrazione Trasparente".

5.16 Erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi e vantaggi economici di qualunque genere

Tutte le sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzioni di vantaggi economici di qualunque genere, sono elargiti esclusivamente alle condizioni e secondo la disciplina del vigente regolamento comunale di cui all'art. 12 della legge 241/1990, in materia sociale, approvato con deliberazione C.C. n. 6 del 18.02.2004 e successive modifiche ed integrazioni, nonché dal Regolamento per contributi in materia di attività sportive approvato con deliberazione G.C. n. 65 del 14.06.2018.

Ogni provvedimento di attribuzione è prontamente pubblicato sul sito istituzionale dell'ente nella sezione "Amministrazione Trasparente" ai sensi degli artt. 26 e 27 del D.Lgs. n. 33/2013.

5.17 Attuazione del PTPCT. Monitoraggio e riesame

Ciascun Responsabile di Settore, entro il 31 dicembre, invierà al Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza una Relazione attestante, per quanto di propria competenza, l'avvenuto rispetto delle previsioni del Piano, in particolare, in punto all'attuazione delle misure indicate nell'allegato "C" al presente Piano e nell'allegato 1 in materia di trasparenza. Gli esiti sull'attuazione delle misure di cui all'allegato "C" al presente Piano e delle ulteriori previsioni di Piano saranno utilizzati per avviare l'eventuale riesame delle stesse qualora si riscontrino la loro inidoneità.

Si evidenzia che il RPCT svolgerà un monitoraggio a campione con cadenza almeno quadrimestrale su tutti i provvedimenti adottati dai Responsabili di Settore ed, in quella sede, procederà anche alle verifiche in tema di attuazione delle misure anticorruzione e trasparenza adottate.

Malo, gennaio 2024

Il Segretario Generale

Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza

Emanuele dott. Gaetano

I documenti 1, A,B,C e D uniti al Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza sono collocati in calce all'allegato A del PIAO.

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Sottosezione di programmazione

Struttura organizzativa

La Struttura organizzativa del Comune di Malo è stata da ultimo ridefinita con deliberazione di Giunta comunale n. 101 in data 12/12/2023

http://malo-online.altovicentino.it/web/trasparenza/dettaglio-trasparenza?p_p_id=jcitygovmenutrasversaleleftcolumn_WAR_jcitygovalbiportlet&p_p_lifecycle=0&p_p_state=normal&p_p_mode=view&p_p_col_id=column-2&p_p_col_count=1&jcitygovmenutrasversaleleftcolumn_WAR_jcitygovalbiportlet_current-page-parent=404&jcitygovmenutrasversaleleftcolumn_WAR_jcitygovalbiportlet_current-page=2706

Sottosezione di programmazione

Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale

Personale in servizio al 31.12.2023

Aree	In servizio numero
Area degli Operatori	0
Area degli Operatori esperti	9
Area degli Istruttori	41
Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	13
Dirigenti	0
TOTALE	63

Visto il Decreto Ministeriale 17 marzo 2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n.108 del 27 aprile 2020, finalizzato, in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, ad individuare i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, nonché ad individuare le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia;

Ritenuto opportuno procedere alla verifica dei presupposti alle assunzioni previste dal DM 17 marzo 2020, nonché alla peculiare situazione dell'Ente;

Visto che l'art. 1 del DM 17 marzo 2020, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, è volto ad individuare i valori soglia di riferimento per gli enti, sulla base del calcolo del rapporto tra la spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.

Preso atto che, ai sensi del DM 17 marzo 2020, per il calcolo dei valori soglia di riferimento per gli enti, sulla base del calcolo del rapporto tra la spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, è stato considerato il rendiconto dell'anno 2022;

Visto il prospetto di calcolo del valore medio delle entrate correnti ultimo triennio 2020/2021/2022, al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato sul bilancio 2022:

Calcolo valore medio entrate correnti ultimo triennio al netto FCDE			
Entrate correnti ultimo triennio	2020	2021	2022
Dati da consuntivi approvati	10.808.166,91 <i>a</i>	11.051.472,52 <i>b</i>	11.440.991,77 <i>c</i>
FCDE SU BILANCIO 2022	1.780.587,12 <i>d</i>		
Media Entrate al netto FCDE (media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relativi agli ultimi tre rendiconti approvati)	9.319.623,28 $(a+b+c)-d$		

PROSPETTO DI CALCOLO CAPACITÀ ASSUNZIONALE ANNO 2024

A	Spesa personale anno 2022 (ultimo rendiconto approvato)		€ 2.348.510,90
B	Entrate correnti media 2020 – 2022 (ultimi tre rendiconti approvati)		€ 11.100.210,40
C	Accantonamenti FCDE di parte corrente 2022 (ultimo rendiconto approvato)		€ 1.780.587,12
D	Media entrate correnti 2020 – 2022 nette (ultimo rendiconto approvato)	B - C	€ 9.319.623,28
E	Valore di riferimento VR	A / D	25,20%
F	Valore soglia per fascia demografica (tabella 1)		27,00%
G	Spesa potenziale anno 2024	D x F	€ 2.516.298,29
	incremento massimo anno 2024 per fascia demografica	G - A	€ 167.787,39
H	Spesa di personale anno 2018		€ 2.444.701,78
I	% max di incremento anno 2024 per fascia demografica (tabella 2)		22% di H

I	Valore incremento anno 2024 per fascia demografica (tabella 2)	H x I	€ 537.834,39
L	Resti assunzionali cessazioni 2015 - 2019		€ 126.055,41
M	Capacità assunzionale anno 2024 (valore massimo)		€ 167.787,39
N	Verifica rispetto del valore soglia:	G/D < F	27,00%
O	Spesa aggiuntiva ulteriore	G - A	€ 167.787,39

Visto l'allegato prospetto delle spese di personale, calcolate ai sensi del DM e della circolare ministeriale da cui si evince che la spesa di personale relativa all'anno 2022 è pari a € 2.348.510,90 (allegato A);

Allegato A - Spesa del personale

CALCOLO DELLE SPESE DI PERSONALE		
DM 17 MARZO 2020 PUBBLICATO SU GU serie generale, n.108 del 27/04/2020 ATTUATIVO ART. 33, COMMA 2 DEL D.L. 34/2019		
<p>DM 17 marzo 2020 art. 2: a) Spesa del personale: impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 297, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.</p> <p>Circolare ministeriale: gli impegni da considerare sono quelli relativi alle voci riportate nel macroaggregato BDAP U.1.01.00.00.000, nonché i codici spesa U1.03.02.12.001, U1.03.02.12.002, U1.03.02.12.003, U1.03.02.12.999</p>		
TIPOLOGIA DI SPESA - VOCI INCLUSE:	CODICI SPESA PIANO CONTI INTEGRATO	2022
Macroaggregato BDAP - Redditi da lavoro dipendente	U.1.01.00.00.000	
Retribuzioni lordi	U.1.01.01.01.00.000	
Arretrati per anni precedenti corrisposti al personale a tempo indeterminato	U.1.01.01.01.001	3.789,91
Voci stipendiali corrisposte al personale a tempo indeterminato	U.1.01.01.01.002	1.408.870,39
Straordinario per il personale a tempo indeterminato	U.1.01.01.01.003	8.811,21
Indennità ed altri compensi esclusi l'importo spesa per missione, corrisposti al personale a tempo indeterminato	U.1.01.01.01.004	389.345,91
Arretrati per anni precedenti corrisposti al personale a tempo determinato	U.1.01.01.01.005	
Voci stipendiali corrisposte al personale a tempo determinato	U.1.01.01.01.006	15.192,32
Straordinario per il personale a tempo determinato	U.1.01.01.01.007	
Indennità ed altri compensi esclusi l'importo spesa documentati per missione, corrisposti al personale a tempo determinato	U.1.01.01.01.008	
Assegni di ricerca	U.1.01.01.01.009	
Altre spese per il personale	U.1.01.01.02.000	
Contributi per asili nido e strutture sportive, ricreative o di vacanza messe a disposizione dei lavoratori dipendenti e delle loro famiglie e altre spese per il benessere del personale	U.1.01.01.02.001	
Buoni pasto	U.1.01.01.02.002	
Altre spese per il personale n.a.c.	U.1.01.01.02.999	
Contributi sociali a carico dell'ente	U.1.01.02.00.000	
Contributi sociali effettivi a carico dell'ente	U.1.01.02.01.000	
Contributi obbligatori per il personale	U.1.01.02.01.001	433.406,02
Contributi previdenzia complementare	U.1.01.02.01.002	3.960,26
Contributi per indennità di fine rapporto erogata tramite INPS	U.1.01.02.01.003	46.897,86
Altri contributi sociali effettivi n.a.c.	U.1.01.02.01.999	276,15
Contributi sociali	U.1.01.02.02.000	
Assegni familiari	U.1.01.02.02.001	5.104,10
Espesi indennizzo	U.1.01.02.02.002	
Accantonamento di fine rapporto - quota annuale	U.1.01.02.02.003	
Oneri per il personale in quiescenza	U.1.01.02.02.004	
Arretrati per oneri per il personale in quiescenza	U.1.01.02.02.005	
Accantonamento per indennità di fine rapporto - quota maturata nell'anno in corso	U.1.01.02.02.006	
Contributi erogati direttamente al proprio personale n.a.c.	U.1.01.02.02.999	
Lavoro flessibile, quota LSU e acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale	U.1.03.02.12.000	
Acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale	U.1.03.02.12.001	
Quota LSU in carico all'ente	U.1.03.02.12.002	
Collaborazioni coordinate e a progetto	U.1.03.02.12.003	36.036,30
Altre forme di lavoro flessibile n.a.c.	U.1.03.02.12.999	
TOTALE SPESE DI PERSONALE D.L. 34/2019		2.348.510,90

Verificato che, per questo comune, il rapporto calcolato è il seguente: spese di personale 2022/media entrate netto FCDE = 25,20%;

Verificato altresì che questo Ente si trova nella fascia demografica di cui alla lettera f) ai sensi dell'art. 3 del DM 17 marzo 2020;

Visti che gli articoli 4, 5 e 6 del DM 17 marzo 2020, ai i fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, individuano, nelle Tabelle 1, 2, 3:

- i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti;
- i valori calmierati, ossia le percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio, applicabili in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024;
- i valori soglia di rientro della maggiore spesa del personale;

FASCIA demografica	POPOLAZIONE	Valori soglia Tabella 1 DM 17 marzo 2020	Valori calmierati Tabella 2 DM 17 marzo 2020	Valori soglia Tabella 3 DM 17 marzo 2020
a	0-999	29,50%	23,00%	33,50%

b	1000-1999	28,60%	23,00%	32,60%
c	2000-2999	27,60%	20,00%	31,60%
d	3000-4999	27,20%	19,00%	31,20%
e	5000-9999	26,90%	17,00%	30,90%
f	10000-59999	27,00%	9,00%	31,00%
g	60000-249999	27,60%	7,00%	31,60%
h	250000-1499999	28,80%	3,00%	32,80%
i	1500000>	25,30%	1,50%	29,30%

Constatato che questo ente, trovandosi nella fascia demografica di cui alla lettera f ed avendo registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari al 25,20%, si colloca nella **fascia 1 – comuni virtuosi**, poiché il suddetto rapporto si colloca al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1. Il Comune può pertanto incrementare la spesa di personale per nuove assunzioni a tempo indeterminato fino alla soglia massima prevista dalla tabella 1 del DM 17 marzo 2020 per la propria fascia demografica di appartenenza ma **solo entro** il valore calmierato di cui alla tabella 2 del DM, come previsto dall'art. 5 del DM stesso. Le maggiori assunzioni consentite **non** rilevano ai fini del rispetto dell'aggregato delle spese di personale in valore assoluto dell'art. 1, comma 557 della l. 296/2006; (Allegato B);

- 33, comma 2, del D.lgs. 165/2001);
- che il Piano triennale delle Azioni Positive in materia di pari opportunità, il Piano della Performance ed il Piano degli Obiettivi sono stati approvati con il PIAO;
 - di aver rispettato le norme sul contenimento della spesa di personale ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 296/2006;
 - di aver rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato, nonché aver inviato gli stessi, entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione, alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (BDAP), compresi i dati aggregati per voce del piano dei conti integrato;
 - di aver rispettato gli equilibri di bilancio richiesti ai sensi della Legge n. 145/2018;
 - di aver ottemperato, ai sensi dell'art. 27, comma 2, lett. c), del d.l. 66/2014, convertito nella legge 89/2014, di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 185/2008, all'obbligo della certificazione dei crediti;
 - di aver ottemperato alla normativa in merito al rispetto dei tempi medi di pagamento (D.L. 66/2014 art. 41);
 - di non avere mai dichiarato dissesto finanziario e che dall'ultimo conto consuntivo approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario;

Rilevato che, al fine di ottemperare alle norme sul collocamento obbligatorio delle categorie protette di cui agli artt. 1 e 18 della legge 12 marzo 1999, n. 68, questo ente è in regola con la copertura della quota d'obbligo;

Ritenuto di prevedere la possibilità di eventuali assunzioni a tempo determinato che si rendessero necessarie per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, nel rispetto dei vincoli di contenimento dettati dall'art. 9, comma 28, del DL n. 78/2010 convertito in legge, con modificazioni, dall'art. 1, comma 1, della legge 30 luglio 2010, n. 122, nonché dell'art. 36 del D.Lgs 165/2001 e s.m.i. e di contenimento della spesa di personale;

Considerati i fabbisogni di personale necessari per l'assolvimento dei compiti istituzionali dell'Ente, in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance dell'Ente, tenuto conto degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni di spesa di personale e verificato che alla luce della quantità e qualità dei servizi che l'Amministrazione intende assicurare alla cittadinanza, risulta essenziale e imprescindibile procedere alla individuazione e sostituzione di professionalità da inserire a tempo indeterminato nell'organizzazione dell'Ente ed in particolare di procedere con le seguenti assunzioni:

per l'anno 2024:

- 2 Agenti di Polizia Locale – Area degli Istruttori, mediante procedura di mobilità esterna ovvero scorrimento di proprie graduatorie od utilizzo di graduatorie di altro ente e/o concorso pubblico, con decorrenza 01/06/2024;
- 2 collaboratori professionali – Area degli Operatori Esperti – operai, mediante procedura di mobilità esterna ovvero scorrimento di proprie graduatorie od utilizzo di graduatorie di altro ente e/o concorso pubblico, con decorrenza 01/06/2024;
- 1 istruttore amministrativo – Area degli Istruttori mediante procedura di mobilità esterna ovvero scorrimento di proprie graduatorie od utilizzo di graduatorie di altro ente e/o concorso pubblico, con decorrenza 01/06/2024;

Tutte le suddette assunzioni sono previste a seguito di turn over, senza impiegare nuova capacità assunzionale.

Per quanto riguarda la possibilità assunzionale per il lavoro flessibile, il Comune di Malo dispone di un tetto massimo di spesa di € 35.279,00.

Si specifica che relativamente a tutte le assunzioni programmate sussiste la condizione di sostenibilità della spesa finanziaria in quanto già prevista a bilancio trattandosi di assunzioni per turn over e che ciò non pregiudica il pareggio di bilancio.

per l'anno 2025

sostituzione per turn over di tutte le figure che verranno a cessare, per qualunque motivo, nel corso dell'anno

per l'anno 2026

sostituzione per turn over di tutte le figure che verranno a cessare, per qualunque motivo, nel corso dell'anno.

La dotazione organica è la seguente:

DOTAZIONE ORGANICA DEL PERSONALE IN SERVIZIO AL 01/01/2024

Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione		Previsti	Coperti	Vacanti	totale dotazione
1	Funzionario EQ	1	1		26.575,27
2	Funzionario EQ	1	1		26.575,27
3	Funzionario Amm.vo	1	1		26.325,02
4	Funzionario EQ	1	1		26.446,44
5	Funzionario Assistente Sociale	1	1		26.252,74
6	Funzionario Amm.vo	1	1		26.209,58
7	Funzionario Amm.vo	1	1		26.088,29
8	Funzionario EQ - Comandante Polizia Locale	1	1		27.399,17
9	Funzionario tecnico	1	1		26.088,29
10	Funzionario tecnico	1	1		26.088,29
11	Funzionario EQ	1	1		26.048,51
12	Funzionario - Vice Comandante Polizia Locale	1	1		27.359,39
13	Funzionario tecnico	1	1		26.048,51
14	Funzionario Amm.vo	1	1		26.048,51
		14	14	0	369.553,28

Area degli Istruttori		Previsti	Coperti	Vacanti	totale dotazione
1	Istruttore tecnico	1	1		24.122,48
2	Istruttore Amm.vo	1	1		24.122,48
3	Istruttore Amm.vo	1	1		24.122,48
4	Istruttore Amm.vo	1	1		24.122,48
5	Istruttore Amm.vo (30/36)	1	1		20.102,07
6	Istruttore Amm.vo (33/36)	1	1		22.112,27
7	Istruttore Amm.vo	1	1		24.122,48
8	Istruttore Amm.vo (25/36)	1	1		17.056,18
9	Istruttore tecnico	1	1		24.122,48
10	Istruttore Amm.vo (30/36)	1	1		20.102,07
11	Istruttore tecnico	1	1		24.122,48
12	Istruttore tecnico	1	1		24.122,48
13	Istruttore tecnico (32/36)	1	1		21.442,20
14	Istruttore Amm.vo	1	1		24.098,30
15	Istruttore Amm.vo (33/36)	1	1		22.090,11
16	Agente Polizia Locale	1	1		25.409,18
17	Agente Polizia Locale	1	1		25.378,76
18	Istruttore Amm.vo	1	1		24.067,88
19	Istruttore Amm.vo	1	1		24.067,88
20	Agente Polizia Locale	1	1		25.378,76
21	Agente Polizia Locale	1	1		25.378,76
22	Istruttore Amm.vo (26/36)	1	1		17.364,52
23	Istruttore Amm.vo	1	1		24.021,99
24	Istruttore tecnico	1	1		24.021,99
25	Istruttore Amm.vo	1	1		24.021,99
26	Istruttore Amm.vo	1	1		24.021,99
27	Agente Polizia Locale	1	1		25.314,93
28	Istruttore Amm.vo	1	1		24.004,05
29	Istruttore tecnico	1	1		24.004,05
30	Agente Polizia Locale	1	1		25.314,93
31	Istruttore Amm.vo	1	1		24.004,05
32	Istruttore tecnico	1	1		24.004,05
33	Istruttore tecnico	1	1		24.004,05
34	Istruttore Amm.vo	1	1		24.004,05
35	Agente Polizia Locale	1	1		25.314,93
36	Istruttore Amm.vo	1	1		24.004,05
37	Istruttore Amm.vo	1	1		24.004,05
38	Istruttore Amm.vo	1	1		24.004,05
39	Istruttore Amm.vo	1	1		24.004,05
40	vacante Istruttore Amministrativo	1		1	24.004,05
41	vacante Agente Polizia Locale	1		1	25.314,93
42	vacante Agente Polizia Locale	1		1	25.314,93
		42	39	3	993.735,94

Area degli Operatori Esperti		Previsti	Coperti	Vacanti	totale dotazione
1	Operatore tecnico manutentivo	1	1		21.535,57
2	Operatore tecnico manutentivo	1	1		21.535,57
3	Operatore tecnico manutentivo	1	1		21.535,57
4	Collaboratore amministrativo	1	1		21.394,00
5	Collaboratore amministrativo	1	1		21.540,20
6	Operatore tecnico manutentivo	1	1		21.540,20
7	Operatore tecnico manutentivo (30/36)	1	1		21.540,20
8	Operatore tecnico manutentivo	1	1		17.900,88
9	Collaboratore amministrativo	1	1		21.458,56
10	Operatore tecnico manutentivo	1		1	21.420,86
11	Operatore tecnico manutentivo	1		1	21.420,86
		11	9	2	232.822,47
		67	62	5	1596111,69

SOSTENIBILITA' FINANZIARIA DOTAZIONE ORGANICA DEL PERSONALE IN SERVIZIO AL 01/01/2024

totale dotazione organica		1596111,69
altre spese (ai sensi art. 1, c. 557, legge 296/2006)	Fondo salario accessorio 2023	381.193,36
	Lavoro straordinario anno 2023	16.050,00
	Posizioni organizzative	130.000,00
	Emolumenti per LSU	21.000,00
	segretario generale	55.382,40
	Oneri riflessi per contributi obbligatori	587.750,00
	Irap	163.950,00
	Spese previd. e assistenza della polizia locale finanziate con proventi da sanzione del codice della strada	13.000,00
	Mensa	11.000,00
	Somme rimborsate ad altre amministrazioni per personale in comando	11.500,00
	Spese per la formazione e rimborsi missioni	12.622,25
	Diritti di rogito	10.000,00
	Limite personale tempo determinato	35.279,00
	rinnovo contrattuale	10.000,00
	TOTALE	3.054.838,70
componenti da sottrarre all'ammontare della spesa	Lavoro straordinario elettorale rimborsato	0,00
	Spese per la formazione e rimborsi missioni	0,00
	Eventuali oneri derivanti da rinnovi contrattuali pregressi (oneri inclusi)	232.008,12
	Spese personale categorie protette	42.852,56
	Spese per personale comandato presso altre amministrazioni e segreteria convenzionata	51.500,00
	Incentivi per la progettazione/condoni	0,00
	Diritti di rogito	10.000,00
	IMU/TARI	0,00
	Spese per lavoro straordinario attività censimento finanziate da ISTAT	0,00
	TOTALE SPESE ESCLUSE	336.360,68
	TOTALE SOGGETTO AL LIMITE	2.718.478,02 a
	Spesa personale media 2011 -2013	2.892.043,48 b
	(a-b)<0	-173.565,46

Sottosezione di programmazione Organizzazione del lavoro agile

Il regolamento per l'applicazione del lavoro agile è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 107 del 30.11.2021

http://malo-online.altovicentino.it/web/trasparenza/dettaglio-albo-pretorio?p_p_id=jcitygovmenutrasversaleleftcolumn_WAR_jcitygovalbiportlet&p_p_lifecycle=0&p_p_state=normal&p_p_mode=view&p_p_col_id=column-2&p_p_col_count=1&jcitygovmenutrasversaleleftcolumn_WAR_jcitygovalbiportlet_current-page-parent=0&jcitygovmenutrasversaleleftcolumn_WAR_jcitygovalbiportlet_current-page=472

Comune di Malo Provincia di Vicenza

PIANO DELLA FORMAZIONE DEL PERSONALE - TRIENNIO 2024-2026

La formazione, l'aggiornamento continuo del personale, l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane sono allo stesso tempo un mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti e per stimolarne la motivazione e uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi interni e quindi dei servizi alla città.

In quest'ottica, la formazione è un processo complesso che risponde a diverse esigenze e funzioni: la valorizzazione del personale e, conseguentemente, il miglioramento della qualità dei processi organizzativi e di lavoro dell'ente.

Nell'ambito della gestione del personale, le pubbliche amministrazioni sono tenute a programmare annualmente l'attività formativa, al fine di garantire l'accrescimento e l'aggiornamento professionale e disporre delle competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento dei servizi.

Soprattutto negli ultimi anni, il valore della formazione professionale ha assunto una rilevanza sempre più strategica finalizzata anche a consentire flessibilità nella gestione dei servizi e a fornire gli strumenti per affrontare le nuove sfide a cui è chiamata la pubblica amministrazione.

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

Tra questi, i principali sono:

- il **D.lgs. 165/2001, art.1, comma 1, lettera c)**, che prevede la "migliore utilizzazione delle risorse umane nelle Pubbliche Amministrazioni, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti";
- gli **artt. 54, 55 e 56 del CCNL del personale degli Enti locali del 16 novembre 2022**, che stabiliscono le linee guida generali in materia di formazione, intesa come metodo permanente volto ad assicurare il costante aggiornamento delle competenze professionali e tecniche e il suo ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni;
- Il "**Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale**", siglato in data 10 marzo 2021 tra Governo e le Confederazioni sindacali, il quale prevede, tra le altre cose, che la costruzione della nuova Pubblica Amministrazione si fondi sulla valorizzazione delle persone nel lavoro, anche attraverso percorsi di crescita e aggiornamento professionale con un'azione di modernizzazione costante, efficace e continua per centrare le sfide della transizione digitale e della sostenibilità ambientale; che, a tale scopo, bisogna utilizzare i migliori percorsi formativi disponibili, adatti alle persone e ritenere ogni pubblico dipendente titolare di un diritto/dovere soggettivo alla

formazione, considerata a ogni effetto come attività lavorativa e definita quale attività esigibile dalla contrattazione decentrata;

- La **legge 6 novembre 2012, n. 190** “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”, e i successivi decreti attuativi (in particolare il **D.lgs. 33/13** e il **D.lgs. 39/13**), che prevedono tra i vari adempimenti, l’obbligo per tutte le amministrazioni pubbliche di formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione

- Il contenuto **dell’articolo 15, comma 5, del decreto Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62**, in base a cui: “Al personale delle pubbliche amministrazioni sono rivolte attività formative in materia di trasparenza e integrità, che consentano ai dipendenti di conseguire una piena conoscenza dei contenuti del codice di comportamento, nonché un aggiornamento annuale e sistematico sulle misure e sulle disposizioni applicabili in tali ambiti”;

- Il **Regolamento generale sulla protezione dei dati (UE) n. 2016/679**, la cui attuazione è decorsa dal 25 maggio 2018, il quale prevede, all’articolo 32, paragrafo 4, un obbligo di formazione per tutte le figure (dipendenti e collaboratori) presenti nell’organizzazione degli enti;

- Il **Codice dell’Amministrazione Digitale (CAD)**, di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, successivamente modificato e integrato (D.lgs. n. 179/2016; D.lgs. n. 217/2017), il quale all’art 13 disciplina la “Formazione informatica dei dipendenti pubblici”

-il **D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, coordinato con il D.lgs. 3 agosto 2009, n. 106 “TESTO UNICO SULLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO”** il quale dispone all’art. 37 che il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza.

Gli attori della formazione

Gli attori della formazione e quindi del presente piano sono:

• **Segretario Generale e Responsabili di Settore.** Sono coinvolti nei processi di formazione a più livelli:

rilevazione dei fabbisogni formativi, individuazione dei singoli dipendenti da iscrivere ai corsi di formazione trasversale, definizione della formazione specialistica per i dipendenti del settore di competenza.

• **Dipendenti.** Sono i destinatari della formazione e oltre ad essere i destinatari del servizio, i dipendenti vengono coinvolti in un processo partecipativo che prevede la compilazione del questionario di gradimento rispetto a tutti i corsi di formazione attivati e la valutazione delle conoscenze/competenze acquisite..

• **Docenti.** L’ente può avvalersi sia di **docenti esterni** sia di **docenti interni all’Amministrazione**. I soggetti interni deputati alla realizzazione dei corsi sono individuati principalmente nelle posizioni organizzative e nel Segretario Generale, che mettono a disposizione la propria professionalità, competenza e conoscenza nei diversi ambiti formativi. La formazione può comunque essere effettuata, da docenti esterni, esperti in materia.

Le proposte di formazione per il triennio 2024-2026 sono state elaborate attraverso un’analisi che ha tenuto conto dei seguenti aspetti:

a) rilevazione dei bisogni formativi - finalizzata ad un più ampio e diffuso coinvolgimento del personale – da parte dei Responsabili di Settore ciascuno per il proprio ambito di competenza;

b) analisi delle principali disposizioni normative in materia di obblighi formativi;

c) correlazione con l’analisi dei fabbisogni formativi in tema di formazione obbligatoria con riferimento alle tematiche dell’anticorruzione e della sicurezza.

Modalità e regole di erogazione della formazione

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

1. Formazione in aula
2. Formazione attraverso webinar
3. Formazione in streaming

Sarà privilegiata la formazione a distanza.

L'erogazione dei singoli corsi verrà effettuata con l'obiettivo di offrire gradualmente a tutti i dipendenti eque opportunità di partecipazione alle iniziative formative, dando adeguata informazione e comunicazione relativamente ai vari corsi programmati.

Nel Piano della Performance 2024 – 2026 è stato inserito l'obiettivo trasversale a tutti i Settori della partecipazione di ogni singolo dipendente ad almeno n. 24 ore di formazione annuali, di cui 10 ore tramite la piattaforma di formazione dedicata al capitale umano della PA "Syllabus".

La partecipazione a un'iniziativa formativa implica un impegno di frequenza nell'orario stabilito dal programma. La mancata partecipazione per motivi di servizio o malattia (da attestarsi per iscritto da parte del Responsabile di Settore o dal Segretario Generale) comporterà l'inserimento (sempre che sia possibile) del dipendente in una successiva sessione o edizione del corso.

Il dipendente che richiede di partecipare ad un corso non può, in linea di massima, recedere dalla propria decisione se non per seri e fondati motivi che il Responsabile di Settore o il Segretario Generale devono confermare, autorizzando la rinuncia.

Le risorse finanziarie

Il Comune di Malo, per il triennio 2024-2026, destina alla formazione le somme seguenti, così ripartite:

	2024	2025	2026
Spese partecipazione corsi di formazione	7.850,00	7.850,00	7.850,00
Spese partecipazione corsi di formazione anticorruzione e obbligatori	3.000,00	3.000,00	3.000,00

Programma formativo per il triennio 2024-2026

Il Segretario Generale, in collaborazione con i Responsabili di Settore, ha individuato le seguenti tematiche formative per il piano del triennio 2024-2026, con l'obiettivo di offrire a tutto il personale dell'ente eque opportunità di partecipazione alle iniziative formative:

- La redazione degli atti amministrativi
- Evoluzione della normativa in materia di enti locali
- Il Bilancio armonizzato e la gestione finanziaria
- I contratti pubblici.
- La comunicazione efficace: allenare la capacità di capire e di farci capire
- Collaborare nel gruppo di lavoro
- Anticorruzione e Trasparenza
- Codice di comportamento
- Corsi di formazione obbligatoria in materia di sicurezza sul luogo di lavoro
- Pari opportunità
- La sicurezza informatica
- I processi di dematerializzazione e digitalizzazione dei procedimenti

- Difesa e tutela della privacy
- Diritto di accesso agli atti
- La normativa in materia di tributi comunali
- Normativa in materia di Anagrafe e Stato civile

Sezione 4. - MONITORAGGIO

Sulla base delle indicazioni fornite dal DL n. 80/2021, convertito in Legge n. 113/2021 in merito alle procedure da adottare per la misurazione della performance dei Responsabili di Settore e delle Strutture ad essi assegnate, il monitoraggio dello stato di avanzamento delle attività connesse al raggiungimento degli obiettivi assegnati a ciascuna struttura sarà effettuato secondo i seguenti passi.

1. I Responsabili effettueranno il monitoraggio intermedio di tutti gli obiettivi loro assegnati almeno una volta entro il 30 settembre 2024 indicando:
 - a. la percentuale di avanzamento dell'attività;
 - b. la data di completamento dell'attività (solo se l'attività è conclusa);
 - c. le illustrazioni circa le modalità di completamento, evidenziando eventuali criticità superate o che rendono impossibile il completamento dell'obiettivo.
2. Alla conclusione dell'anno i Responsabili di Settore effettueranno il monitoraggio conclusivo degli obiettivi indicando per ciascuno di essi le medesime informazioni indicate nel precedente elenco.
3. Il monitoraggio parziale e quello conclusivo saranno esaminati dal Nucleo di valutazione.