



CITTÀ DI NOCERA INFERIORE

P.I.A.O.

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ ED ORGANIZZAZIONE

(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; art. 2, comma 1, del D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81; art. 5, comma 1-ter, del d.lgs. 150/2009)

2024 - 2026

PARTE PRIMA

PREMESSA

A) I riferimenti normativi

L'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 ha previsto che le pubbliche amministrazioni, adottino, entro il 31 gennaio di ogni anno, il Piano integrato di attività e organizzazione. Il Piano ha l'obiettivo di assorbire, razionalizzandone la disciplina in un'ottica di massima semplificazione, molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni. La norma richiama espressamente le discipline di settore e, in particolare, il D. Lgs. n. 150/2009, in materia di performance, e la Legge n. 190/2012, in materia di prevenzione della corruzione; ciò indica che i principi di riferimento dei rispettivi piani, i cui contenuti confluiscono nel PIAO, continueranno a governarne i contenuti.

Il Piano ha durata triennale ma viene aggiornato annualmente.

Le Amministrazioni devono:

- approvare il Piano entro il 31 gennaio di ogni anno o in ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione il termine è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci
- pubblicarlo nel proprio sito internet istituzionale
- inviarlo al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri per la pubblicazione sul relativo portale.

Provvedimento cardine per dare attuazione alle previsioni normative in materia di PIAO è il Decreto del Presidente della Repubblica n. 81 del 24 giugno 2022, recante "Regolamento recante l'individuazione e l'abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e Organizzazione", il quale riportano i Piani assorbiti dal PIAO:

- Piano dei fabbisogni del personale (art. 6, commi 1, 4 e 6 d.lgs. 165/2001);
- Piano della performance (art. 10, commi 1, lettera a), e 1-ter, d.lgs. 150/2009);
- Piano organizzativo del lavoro agile - POLA (art. 14, comma 1, della legge 124/2015);

- Piano di prevenzione della corruzione (art. 1, commi 5, lett. a) e 60, lett. a) legge: 190/2012);
- Piani di azioni positive (art. 48, comma 1, del d.lgs. 198/2006);
- Piano delle azioni concrete (art. 60-ter d.lgs. 165/2001).

Con Decreto n. 132 del 30 giugno 2022 del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia delle Finanze, è stato emanato il "Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione", con il quale è stato previsto che le pubbliche amministrazioni conformano il Piano integrato di attività e organizzazione alla struttura e alle modalità redazionali di cui al modello di Piano-tipo allegato al citato DM. Il Decreto del Ministero dell'Interno ha differito al 15 marzo 2024 il termine per la deliberazione del bilancio di previsione 2024-2026. Di conseguenza, per i soli Enti locali, la scadenza per l'adozione del PIAO 2024 slitta a 30 giorni dopo, il 15 aprile.

B) Le opportunità che l'Ente intende cogliere

Con il PIAO si avvia un significativo tentativo di disegno organico del sistema pianificatorio nelle amministrazioni pubbliche che ha il merito di aver evidenziato la molteplicità di strumenti di programmazione spesso non dialoganti ed altrettanto spesso, per molti aspetti, sovrapposti. Inoltre, enfatizza un tema fondamentale: la valutazione del valore generato, delle cause e degli effetti che i meccanismi di programmazione e di pianificazione sono in grado di generare delineando, in questo modo, un filo conduttore comune tra i diversi ambiti di programmazione.

Il legame logico tra gli elementi del PIAO deve essere legato a più elementi dove:

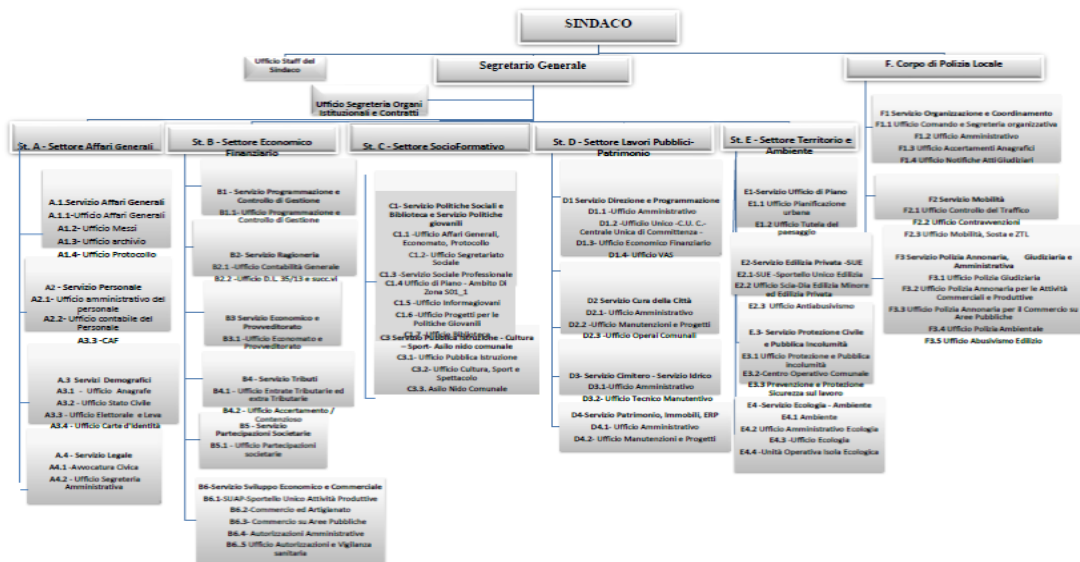
- le leve rappresentano i fattori che alimentano l'azione amministrativa e ne consentono il corretto esplicarsi nel tempo;
- gli elementi di garanzia (PTPCT e Piano Organizzativo del Lavoro Agile) costituiscono le funzioni a salvaguardia del Valore Pubblico, sia in termini di correttezza dell'azione amministrativa sia di miglioramento e semplificazione delle modalità lavorative per l'erogazione dei servizi;
- il Valore Pubblico rappresenta la proposizione di valore, cioè ciò che l'ente intende offrire al contesto di riferimento e che ne qualifica l'azione amministrativa e le "politiche".

1. SEZIONE: SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Scheda Anagrafica

Denominazione Ente: Comune di Nocera Inferiore (Sa)
 Indirizzo: Piazza Diaz, 1 - 80014 Nocera Inferiore (Sa)
 Codice fiscale/Partita IVA: 00221880651
 Codice Istat: 065078
 Sindaco: Avv. Paolo De Maio
 Contatti: Telefono: 081 3235111
 Sito web istituzionale: www.comune.nocera-inferiore.sa.it
 URP: www.comune.nocera-inferiore.sa.it/URP
 Pec: protocollo@pec.comune.nocera-inferiore.sa.it
 Numero dipendenti a tempo indeterminato al 1 gennaio 2024: 186
 Numero abitanti al 31.12.2023: 44.374

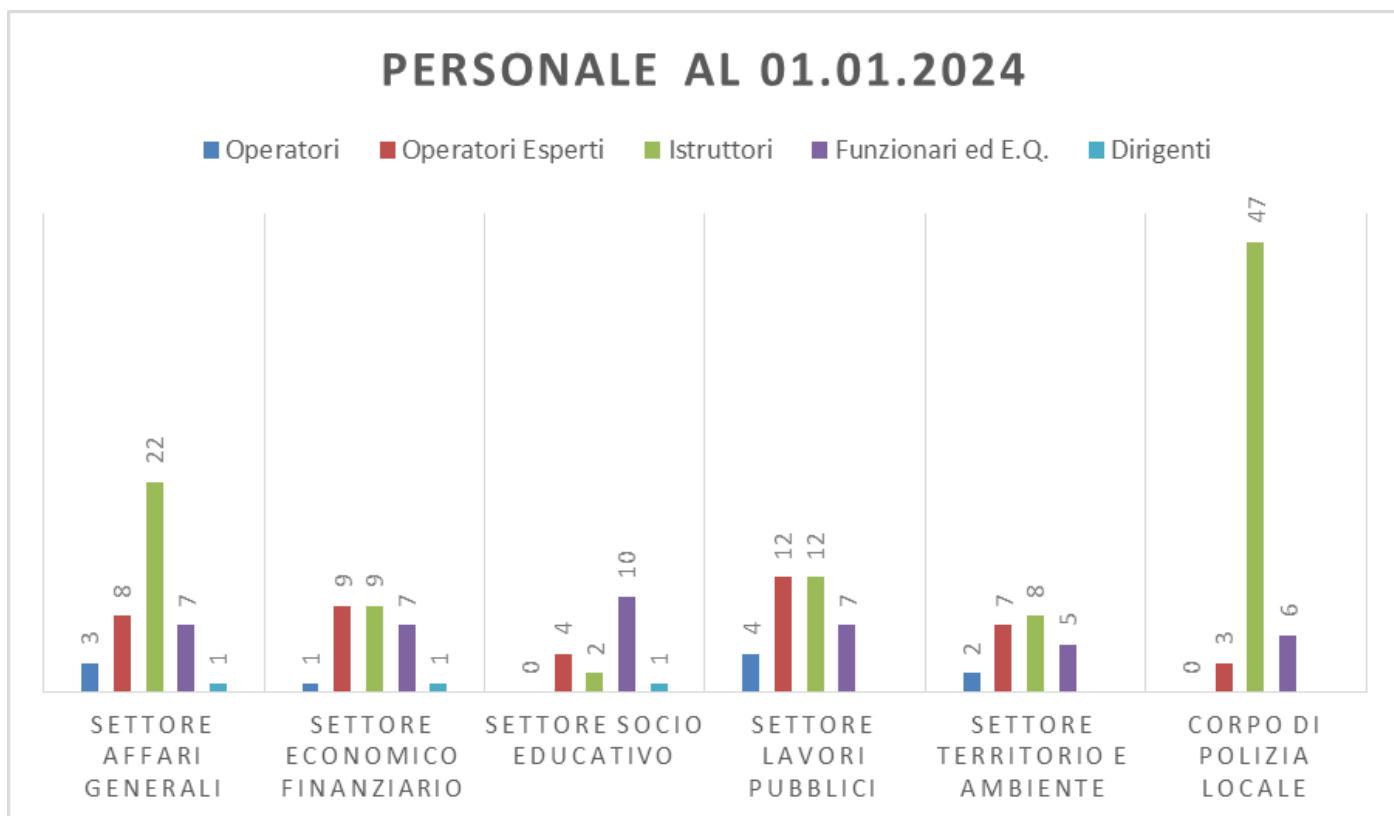
Presentazione dell'Ente



Personale dipendente a tempo determinato ed indeterminato al 01.01.2024.

Area di inquadramento	Settore Affari Generali	Settore Economico Finanziario	Settore Socio Educativo	Settore Lavori Pubblici	Settore Territorio e Ambiente	Corpo di Polizia Locale	Totale
Operatori	3	1		4	2		10
Operatori esperti	8	9	4	12	7	3	43
Istruttori	22	9	2	12	8	47	100

Funzionari ed elevata qualificazione	7	7	10	7	5	6	42
Dirigenti	1	1	1				3
TOTALE	41	27	17	35	22	56	198



Nella redazione del presente Piano si tiene conto dei documenti finanziari e amministrativi che sono stati già adottati dall'Ente.

Esso è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2024-2026, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 33 del 28.12.2023 e con il Bilancio di previsione finanziario 2024-2026 approvato con Deliberazione del Consiglio Comunale n.2 del 15/03/2024.

Ai sensi dell'art.1, comma1, del D.P.R.n.81/2022, integra la struttura organizzativa come da funzionigramma allegato al presente piano, il piano dei fabbisogni di personale, il piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio, il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano delle azioni positive.

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

In questa sezione, sono rappresentati i risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici, in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria adottati. Vengono di seguito espresse le opportunità e i rischi analizzati per il prossimo futuro e le strategie e azioni che l'Ente intende perseguire nel corso mandato amministrativo. La sezione Valore Pubblico intende rappresentare una selezione delle priorità strategiche che l'Ente ha individuato per caratterizzare la propria azione amministrativa. Il rapporto con il DUP 2024-2026 è costituito dal fatto che, mentre nel DUP sono rappresentati per Programmi e Missioni tutte le attività dell'amministrazione, la sottosezione Valore Pubblico esplicita la sintesi di quanto l'amministrazione ritiene essere motivo di particolare qualificazione delle scelte gestionali che vengono messe in atto a partire dai problemi e dalle opportunità che si intendono affrontare.

VALORE PUBBLICO

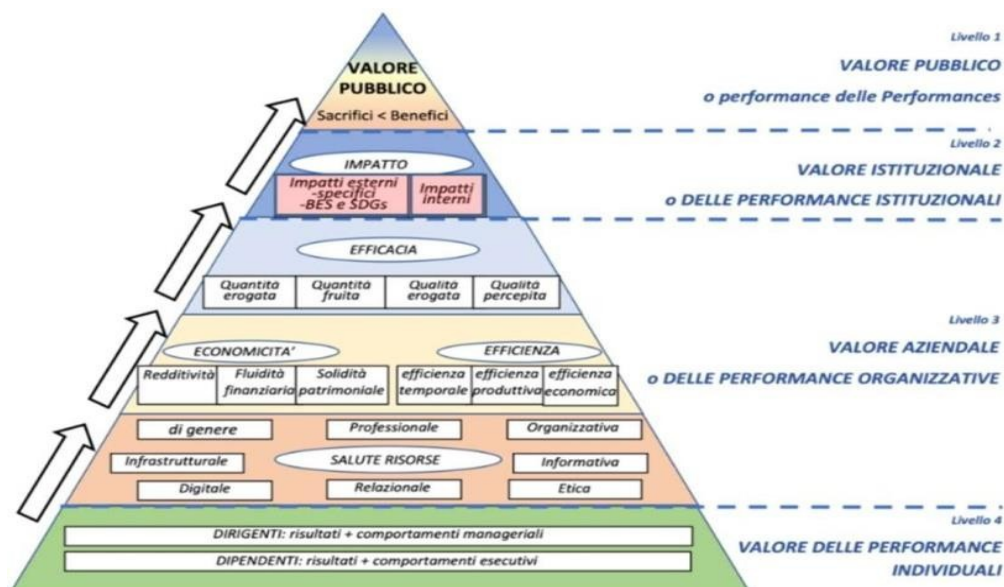
A mente dell'art.6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n.132/2022, la presente sezione non deve essere redatta dagli Enti con meno di 50 dipendenti. Tuttavia, si ritiene opportuno per ragioni di circolarità del Piano, precisare quanto segue.

Per "valore pubblico" s'intende "il miglioramento del livello di benessere dei destinatari delle politiche e dei servizi" (Linee Guida n. 2/2017 della Funzione Pubblica).

Nella prospettiva del risk management (corruptivo) la gestione del rischio deve contribuire alla generazione di Valore Pubblico, inteso come il miglioramento del livello di benessere delle comunità di riferimento delle PP.AA., mediante la riduzione del rischio di erosione del Valore Pubblico a seguito di fenomeni corruttivi.

Dalla integrazione tra Performance & Risk management deriva il Modello di Public Value Governance finalizzato alla creazione e protezione del Valore Pubblico. Con il quale la P.A. si propone di governare in forma sinergica:

- il Ciclo del Performance Management, al fine di potenziare il Valore Pubblico;
- il Ciclo del Risk Management, al fine di proteggere il Valore Pubblico.



LA CREAZIONE DEL VALORE PUBBLICO

Il Valore Pubblico rappresenta il miglioramento del livello di benessere economico, sociale e ambientale dei destinatari delle politiche e dei servizi pubblici rispetto al livello di partenza, misurato attraverso l'insieme degli effetti positivi, sostenibili e duraturi sul territorio e sulla comunità di riferimento. Il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n.132/2022, all'art.3, comma 1, lett.a) alinea 4), definisce il Valore Pubblico come **"l'incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale a favore dei cittadini e del tessuto produttivo"**.

Ad avviso di ANAC va privilegiata una nozione ampia di valore pubblico intesa come miglioramento della qualità della vita e del benessere economico, sociale, ambientale delle comunità di riferimento, degli utenti, degli *stakeholder*, dei destinatari di una politica o di un servizio. Si tratta di un concetto che non va limitato agli obiettivi finanziari/monetizzabili ma comprensivo anche di quelli socio-economici che ha diverse sfaccettature e copre varie dimensioni del vivere individuale e collettivo.

In quest'ottica, la prevenzione della corruzione è dimensione del valore pubblico e per la creazione del valore pubblico e ha natura trasversale a tutte le attività volte alla realizzazione della missione istituzionale di una amministrazione o ente. Nel prevenire fenomeni di cattiva amministrazione e nel perseguire obiettivi di imparzialità e trasparenza, la prevenzione della corruzione contribuisce, cioè, a generare valore pubblico, riducendo gli sprechi e orientando correttamente l'azione amministrativa. Lo stesso concetto di valore pubblico è valorizzato attraverso un miglioramento continuo del processo di gestione del rischio, in particolare per il profilo legato all'apprendimento collettivo mediante il lavoro in team. Anche i controlli interni presenti nelle amministrazioni ed enti, messi a sistema, così come il coinvolgimento della società civile, concorrono al buon funzionamento dell'amministrazione e contribuiscono a generare valore pubblico. In altre parole, le misure di prevenzione e per la trasparenza sono a protezione del valore pubblico ma esse stesse produttive di valore pubblico e strumentali a produrre risultati sul piano economico e su quello dei servizi, con importanti ricadute sull'organizzazione sociale ed economica del Paese.

L'incremento del benessere della collettività è perseguito attraverso le risorse tangibili (umane, finanziarie, strumentali, tecnologiche, ecc.) e intangibili (competenze organizzative e relazionali, capacità di dare adeguate risposte alle esigenze della comunità amministrata, adozione di pratiche di prevenzione della corruzione, capacità di adottare scelte in linea con la sostenibilità ambientale, semplificazione delle relazioni con il cittadino, ecc.).

L'azione del Comune si fonda sui Documenti di programmazione istituzionale, ed in particolare sul Documento Unico di Programmazione, articolato nelle Sezioni Strategica (SeS) e Operativa (SeO), con cui l'Amministrazione definisce gli obiettivi strategici e operativi da raggiungere nel medio-lungo periodo in funzione della creazione di Valore pubblico.

L'intero ciclo della programmazione definisce, a cascata rispetto alle Linee programmatiche di mandato, gli obiettivi a livello strategico, operativo e gestionale finalizzati a supportare i processi decisionali orientati alla creazione di Valore pubblico, fornendo informazioni sia riguardo alla capacità delle politiche e delle azioni pubbliche di rispondere efficacemente ai bisogni dei cittadini (dimensione strategica - operativa), sia riguardo ai risultati quali quantitativi ottenuti dalla gestione dell'intera struttura organizzativa attraverso la combinazione delle risorse umane, finanziarie e strumentali, i processi per l'erogazione dei servizi e la realizzazione degli obiettivi prefissati (dimensione gestionale).

Gli obiettivi strategici, rappresentati nel DUP a livello di Missione di bilancio, rappresentano le finalità di cambiamento di medio/lungo periodo (*outcome* finale) che l'Amministrazione intende realizzare nel proprio mandato nell'ambito delle aree di intervento istituzionale dell'Ente locale.

Il Valore Pubblico è rappresentato attraverso le tre dimensioni: Economica, Personale, Socio-Culturale ed Ambientale, che permettono l'osservazione e la misurazione del cambiamento:

DIMENSIONI DEL VALORE PUBBLICO	
ECONOMICA	Relativa alle componenti del tessuto economico e alle relative condizioni economiche
PERSONALE E S O C I O - CULTURALE	Promozione del benessere psico-fisico, della formazione e diffusione culturale, dell'attenzione ai soggetti fragili
AMBIENTALE	Relativa alle sfide ambientali, climatiche ed energetiche, e all'erogazione di servizi inclusivi e sostenibili

Di seguito viene esposta una sintesi delle priorità strategiche che l'Ente intende affrontare in chiave di strategia di evoluzione, queste rappresentano gli obiettivi generali che costituiscono il cuore del Valore Pubblico dell'Ente. La fonte di tali priorità sono le Linee Programmatiche e di mandato ed è in coerenza a tali direttrici fondamentali che l'Ente intende sviluppare la propria azione, anche attraverso la successiva declinazione in obiettivi di performance. Il Sindaco di Nocera Inferiore, nella seduta del 21 luglio 2022, ha presentato al Consiglio comunale le Linee Programmatiche e di Mandato 2022/2027, in relazione alle quali il Consiglio ne ha votato la presa d'atto di cui alla deliberazione n. 27 del 21 luglio 2022, tra cui:

- PNRR;
- Viabilità;
- Digitalizzazione;
- Fame di scuole e scuole moderne;
- transizione ecologica
- smart city

GLI OBIETTIVI DELLA SEZIONE STRATEGICA DEL DUP 2024/2026

Partendo dalle linee programmatiche e di mandato sono stati predisposti obiettivi e azioni strategiche declinati del documento unico di programmazione 2024-2026. Alla fine del 2023, è stata presentata la sezione strategica del DUP 2024-2026 che è stata approvata dal Consiglio comunale nella seduta del 28.12.2023 con la deliberazione n. 33. In relazione ai contenuti di tali documenti di programmazione strategica e finanziaria, si allega il DUP 2024/2026 e si richiamano gli adottati atti di programmazione economica consiliare. Le strategie individuate e i risultati attesi di lungo termine o di impatto verso il contesto di riferimento contenuti nel DUP 2024/2026 rappresentano il valore pubblico che si intende generare. Tali strategie in un'ottica di collegamento tra tutti i documenti di programmazione dell'ente sono rappresentate dai documenti medesimi, da leggersi in ottica unitaria.

Il DUP di valenza strategica per l'Amministrazione è pubblicato sul sito web istituzionale

ed è consultabile nella sezione "Amministrazione Trasparente" sub sezione "Programmazione economica e finanziaria".

SOTTOSEZIONE DIGITALIZZAZIONE

LINEE GUIDA DIGITALIZZAZIONE 2024-2026

ACCESSIBILITÀ FISICA E DIGITALE DA PARTE DEI CITTADINI ULTRASESSANTACINQUENNI E DEI CITTADINI CON DISABILITÀ

Un'attenzione particolare negli obiettivi dell'Amministrazione è dedicata al rafforzamento del legame del Comune con i propri interlocutori e con i propri utenti. In un'ottica di inclusione sociale e di rimozione di ogni tipo di ostacolo ai soggetti più fragili e vulnerabili, in modo da favorire la piena fruibilità dei servizi offerti a tutta comunità, nel 2023 sono stati pianificati mirati interventi volti garantire la piena accessibilità digitale degli uffici e dei servizi. Per quanto concerne l'accessibilità fisica degli uffici, nel corso del 2024 verrà effettuata una puntuale mappatura dello stato dei luoghi delle sedi del Comune di Nocera Inferiore adibite ad uffici, in modo da verificare l'accessibilità fisica agli uffici in termini di presenza di eventuali barriere architettoniche.

Per quanto riguarda l'accessibilità digitale, nel 2023 è proseguita l'attività formativa rivolta principalmente ai dipendenti incaricati della gestione del sito web istituzionale, al fine di garantire agli utenti un agevole accesso a tutti i contenuti e servizi presenti sul sito istituzionale e contestualmente implementare i dati pubblicati in formato aperto. Nel corso del 2024 si intende estendere l'attività formativa sui contenuti dell'accessibilità digitale a ai dipendenti di tutte le Direzioni in un'ottica di formazione continua. Infine, al fine di individuare le esigenze degli utenti in via diretta, si intende avviare una rilevazione dei bisogni degli utenti in termini di accessibilità fisica e digitale, con particolare attenzione ai cittadini ultrasessantacinquenni e con disabilità, in modo da coinvolgerli direttamente nell'identificazione e nella progettazione degli interventi da porre in essere.

In considerazione della rilevanza del processo di trasformazione digitale la Giunta Comunale con apposito delibera ha individuato nel Segretario Generale il ruolo di Responsabile per la Transizione al Digitale a cui è attribuito, dall'articolo 17 del CAD, il compito di trainare i processi organizzativi e funzionali della PA verso l'innovazione digitale.

Nell'ambito dei progetti ed attività di digitalizzazione interna ad alto contenuto di innovazione le realizzazioni più significative attuate nell'Ente negli ultimi anni hanno riguardato: la Centrale Unica di Committenza (2016), l'albo pretorio on line (2010), il sistema di conservazione a norma dei documenti digitali (2012), l'abolizione dei protocolli interni di reparto e l'attivazione del protocollo unico informatico (2019), la fatturazione elettronica (2015), l'applicazione per il whistleblowing (2021), l'adesione a pagoPA (2022), il sistema di videoconferenza per le sedute di Giunta e Consiglio comunale (2020), la transizione portale istituzionale in cloud (2023).

Nel solco degli interventi già attivati nell'Ente e coerentemente alla strategia nazionale del Piano triennale per l'Informatica 2021-2023 nella PA, **le Linee Guida individuano le seguenti linee di azione:**

- a. **Adozione del modello cloud** - Implementazione del paradigma cloud al fine di semplificare la gestione dei sistemi informativi anche con riguardo alla sicurezza e protezione dei dati e ridurre i relativi costi;
- b. **Digitalizzazione dei processi gestionali** - Interventi di digitalizzazione delle

procedure dell'Ente allo scopo di semplificare le modalità di presentazione delle istanze, ridurre i tempi e rendere disponibili ai cittadini ed agli utenti interni le informazioni sullo stato dei procedimenti assicurando il controllo sui dati durante il loro ciclo di vita;

- c. **Integrazione e interoperabilità dei sistemi applicativi** - Utilizzo di piattaforme che possano disegnare processi di integrazione tra sistemi interni ed esterni basati su tecnologie standard.

Le modalità di attuazione del documento programmatico saranno declinate nel Piano Triennale per l'informatica la cui concreta realizzazione, in ragione della complessità degli interventi previsti e dell'impatto di natura organizzativa, richiederà il coinvolgimento e la collaborazione attiva di tutti i responsabili delle strutture dell'Ente.

Le **Linee Guida Agenda Digitale del Comune di Nocera Inferiore** sono parte integrante del PIAO 2024-2026 nell'ambito della presente sottosezione valore pubblico.

Tali linee guida di seguito si riportano:

Sommario

1. Premesse ed obiettivi

1.1 Scopo del documento

1.2 Contesto europeo e nazionale

1.3 L'Area Digitalizzazione e Sistemi Informativi del Comune di Nocera Inferiore

1.4 PNRR

2. Quadro normativo di riferimento

2.1 Il Codice dell'Amministrazione Digitale

2.2 Normativa di riferimento per la gestione documentale

2.3 Le nuove Linee Guida AgID per la gestione documentale

3. Le linee programmatiche e di mandato del Comune di Nocera Inferiore

4. Interventi per la transizione digitale

4.1 Transizione digitale al modello cloud AgID

4.2 Adeguamento del Protocollo Informatico alle Nuove Linee Guida AgID

4.3 Gestione Documentale Unificata secondo le Nuove Linee Guida AgID

5. La gestione del cambiamento

Premesse ed obiettivi - Scopo del documento

Il presente documento vuole costituire l'Agenda Digitale del Comune di Nocera Inferiore, intesa quale strumento di pianificazione strategica finalizzato a promuovere e incentivare l'innovazione digitale e lo sviluppo dei sistemi informatici in ambito comunale. L'orizzonte temporale di interesse è quello coincidente con il mandato del Sindaco. L'Agenda Digitale va intesa come strumento dinamico di riferimento per le scelte dell'Ente, suscettibile di continui aggiornamenti, in ragione delle mutevoli condizioni di contesto. L'Agenda Digitale trova il suo naturale sviluppo operativo nel Piano triennale per l'informatica dell'ente che, in analogia con il Piano triennale per l'informatica nella PA dell'AgID, sviluppa il programma degli interventi individuando tempi, risultati attesi e risorse necessarie.

Contesto europeo e nazionale

Le tecnologie ICT, tecnologie dell'informazione e della comunicazione, nate dalla diffusione massiva di Internet e dei dispositivi ad essa connessi, apportando spazi di innovazione all'interno delle attività produttive con la creazione di più moderni servizi e

nuovi modelli di business, hanno avuto un fortissimo impatto sulle modalità organizzative del lavoro e nel coordinamento di individui e gruppi, sia nell'ambito di organizzazioni private che pubbliche. Il contesto della pubblica amministrazione differisce, però, come noto, profondamente dal settore privato; la PA, in ogni sua articolazione, subisce vincoli e limiti, la sua azione dipende fortemente dalle scelte di finanziamento e di allocazione dei budget, deve rendere conto dell'attività di erogazione dei servizi nell'ambito del più ampio rispetto dei principi di imparzialità, di stabilità e di continuità nell'erogazione. Per tante e tali ragioni, anche l'implementazione delle tecnologie ICT per poter produrre valore reale deve seguire logiche e soluzioni specifiche. Per comprendere la reale portata del fenomeno della digitalizzazione della PA è necessario prendere le mosse da un'analisi del contesto europeo onde poi approfondire la disciplina introdotta, a livello interno, con il Codice dell'Amministrazione Digitale, modificato e integrato in attuazione della delega legislativa contenuta nella L.124/2015 (c.d. "Riforma Madia"). L'Agenda Digitale Europea contiene le strategie e le principali linee guida per la diffusione delle tecnologie ICT in Europa che mirano ad un incremento delle tecnologie a banda larga, della ricerca e dell'innovazione e più in generale alla realizzazione di una strategia europea per il digitale con la creazione di uno spazio unico digitale all'interno dell'Unione Europea, con libertà di usufruire di servizi digitali (e-government). In particolare con il termine e-government (amministrazione digitale) la Commissione Europea ha inteso indicare il "processo di informatizzazione della pubblica amministrazione ossia l'uso delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione nelle pubbliche amministrazioni, coniugato a modifiche organizzative ed all'acquisizione di nuove competenze al fine di migliorare i servizi pubblici ed i processi democratici e di rafforzare il sostegno alle politiche pubbliche" fissando, al contempo, i principi attuativi. L'obiettivo cui deve tendere l'azione di implementazione delle nuove tecnologie nel settore dell'azione amministrativa, secondo quanto indicato dalla Commissione Europea, deve ispirarsi ai valori della massima trasparenza, efficienza, inclusività ed accessibilità, affinché vengano erogati servizi pubblici a tutti i cittadini e a tutte le imprese nell'UE. Secondo quanto previsto dalle normative e dalle direttive europee ed italiane in termini di digitalizzazione (e-IDAS, CAD, etc.), la PA grazie alle nuove tecnologie ICT potrà ricercare i documenti più facilmente, accedere direttamente agli atti di altre amministrazioni, trasmettere e ricevere informazioni in formato digitale ed in tempo reale: potrà dunque esercitare le proprie funzioni istituzionali in tempi rapidi e con costi minori. Il cittadino potrà a sua volta accedere ai servizi on-line in maniera sicura e protetta ed avere costantemente a disposizione le informazioni, la documentazione di proprio interesse in modalità totalmente digitale, senza bisogno di accedere fisicamente agli uffici, compiere in qualsiasi momento e da qualsiasi luogo attività che in precedenza presupponevano un accesso diretto presso un ufficio, con risparmio di tempo, energie e risorse. Questo percorso si rafforza enormemente se si considerano gli obiettivi del Next Generation EU, un fondo approvato nel luglio 2020 dal Consiglio europeo al fine di sostenere gli Stati membri colpiti dalla pandemia di COVID-19. Il processo di adozione delle tecnologie digitali, in special modo in ambito lavorativo, è in forte accelerazione e se da un lato richiede un utilizzo dei servizi digitali che prima ignoravamo, dall'altro necessita di nuovi strumenti e piattaforme tecnologiche ripensate per il lavoro in modalità digitale. Le imprese e la Pubblica Amministrazione dovranno rivedere i propri modelli di business e la propria organizzazione in tale ottica; infatti, oltre a dover garantire la presenza di infrastrutture adeguate dovranno riuscire a digitalizzare lo svolgimento delle proprie attività con la finalità di offrire servizi in modalità digitale. È con questo scopo che nasce, nel 2012, con il c.d. "Decreto sviluppo", l'AgID che ha il ruolo di contribuire all'adeguamento tecnologico della P.A. controllandone

il processo di digitalizzazione e di ammodernamento con lo scopo finale di garantire la realizzazione degli obiettivi dell'Agenda Digitale Italiana, sviluppata quale strategia nazionale per raggiungere gli obiettivi indicati dall'Agenda Digitale Europea.

L'Area Digitalizzazione e Sistemi Informativi del Comune di Nocera Inferiore

L'Area Digitalizzazione e Sistemi Informativi, in linea ed in coerenza con l'obiettivo strategico finalizzato a "riorganizzare la macchina amministrativa, attuando politiche di innovazione con interventi tecnologici ad ampio spettro accompagnati da riforme strutturali, per garantire l'erogazione di servizi efficienti e adeguati a supportare strategie di rilancio del territorio in attuazione con il Piano Triennale dell'Informatica dell'Ente, definisce le procedure interne da semplificare e reingegnerizzare nonché le modalità ed azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità.

Gli obiettivi 2024-2026 sono in continuità con quelli dell'anno precedente, in particolare per la conformità alle azioni previste dal Piano Triennale per l'Informatica nella PA (PT), e ai progetti finanziati dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR). L'obiettivo di questa Amministrazione è la promozione di una trasformazione digitale di tutti i servizi rivolti ai cittadini e alle procedure interne all'Ente, in coerenza con la strategia vigente in tema di digitalizzazione della PA (Italia Digitale 2026). Tra le novità da adottare nel PT vi è la realizzazione del Portale delle Notifiche Digitali, per innovare la comunicazione tra Stato e Cittadini, e del Portale Digitale Nazionale Dati come implementazione del principio del once-only, uno dei principi cardini del PT. Tra le azioni prioritarie da compiere vi sono quelle connesse al proseguimento del trasferimento in cloud dei servizi ed infrastrutture on premise. Inoltre, verrà implementato il progetto di passaggio alla telefonia IP, ottimizzando il sistema di centrali telefoniche ibride attualmente utilizzate dall'Ente. Nell'ambito degli obiettivi di digitalizzazione, così come anticipato, i progetti dell'Ente attengono principalmente all'implementazione dei milestone e dei target del PNRR per le PAL.

Si indicano *infra* sono elencati i progetti legati alle Misure del PNRR a cui il Comune di Nocera Inferiore ha aderito:

1) Servizi on line del cittadino

Per dar seguito alla digitalizzazione dei servizi on line rivolti alla cittadinanza, il Comune di Nocera Inferiore ha aderito al bando denominato "Misura 1.4.1. - Esperienza del cittadino nei servizi pubblici". L'obiettivo è quello di migliorare l'esperienza digitale dei cittadini e il loro rapporto con l'Ente, adottando modelli standard per i siti e per i servizi predisposte dal progetto Designers Italia, grazie a interfacce coerenti, fruibili e accessibili a tutti i cittadini. Il progetto è suddiviso in: "Pacchetto cittadino informato" e "Pacchetto cittadino attivo". Nella prima parte il sito web istituzionale sarà completamente ridisegnato secondo le specifiche di Designers Italia e sarà integrato con i servizi messi a disposizione su Internet alla cittadinanza. Nel secondo pacchetto è prevista l'implementazione di numerose istanze.

L'obiettivo dell'Ente è di mettere a disposizione della cittadinanza almeno 50 servizi on line nell'arco temporale dell'anno 2024/2025, numero che sarà possibile incrementare nel corso degli anni successivi in base alle esigenze dei servizi interni.

2) Adozione pagoPA e AppIO

Con l'adesione all'iniziativa della "Misura 1.4.3 - Adozione pagoPA e AppIO", si intende ampliare in modo sostanziale il numero di servizi di pagamento resi disponibili alla cittadinanza, con l'obiettivo di arrivare ad un livello di full PagoPA, oltre che l'incremento

dei sistemi di notifica tramite AppIO.

3) Estensione utilizzo SPID e CIE

Con l'adesione alla "Misura 1.4.4 Estensione utilizzo SPID CIE" verrà implementata anche l'autenticazione tramite CIE, con l'eventuale implementazione del protocollo OpenID Connect.

4) Piattaforme notifiche digitali

Con l'adesione alla "Misura 1.4.5 Piattaforma notifiche digitali" verranno implementati due servizi di notifica centralizzata. I due servizi riguardano la postalizzazione dei verbali di Polizia Locale.

5) Portale Digitale Nazionale Dati (PDND)

Con l'adesione alla MIC1 Inv. 1.3.1 "Piattaforma Digitale Nazionale Dati" verrà implementata l'interoperabilità dei sistemi informativi degli Enti e dei Gestori di Servizi Pubblici, rendendo concreto il principio "once-only". Gli aderenti alla piattaforma potranno comunicare tra loro in modo semplice, veloce e sicuro, senza dover più chiedere ai cittadini informazioni già in possesso di altri Enti.

Le ulteriori azioni previste sono:

1. migliorare la gestione della formazione dei dipendenti in vista dell'applicazione delle nuove regole del nuovo contratto nazionale del pubblico impiego
2. implementare una piattaforma integrata dei dati georeferenziati in possesso dell'Ente, che permetta sia alla parte tecnica che a quella amministrativa di creare conoscenza, con l'obiettivo di poter prendere decisioni sul territorio e sulla vita dei cittadini, coinvolgendo questi ultimi in maniera attiva;
3. migliorare l'integrazione delle procedure degli uffici di Polizia Locale con le modalità di presentazione delle istanze on line.
4. Ammodernamento del Sistema telefonico Comunale per l'adozione di servizi evoluti;
5. Progettazione e realizzazione della nuova rete dati delle sedi comunali (LAN) ed ampliamento della rete metropolitana Comunale in Fibra (MAN).

A monte di tutte le azioni indicate, infine, sarà necessario perseguire una strategia di irrobustimento ed elevazione della sicurezza dei sistemi ICT comunali volti a garantire la piena disponibilità, integrità e riservatezza dei dati.

Se da una parte è necessario sorvegliare il rischio alla sicurezza causato da obsolescenza degli apparati in uso, intervenendo attraverso l'avvio di processi amministrativi di acquisto e/o tecnici di upgrade, dall'altro si registra una recrudescenza nel numero degli attacchi alle organizzazioni, anche governative, che necessita una risposta in termini di sistemi dedicati alla protezione e prevenzione.

Le attività che dovranno essere avviate e completate, in continuità a quelle in corso, possono essere riassunte di seguito:

1. applicazione di policy per la sicurezza dei dati;
2. rafforzamento degli skills digitali dei dipendenti mediante le azioni di formazione;
3. l'adozione di ulteriori e più robusti sistemi di autenticazione quali la MFA (Multi Factor Authentication).

Obiettivo operativo	Descrizione	Stakeholder finali	Orizzonte temporale
Rafforzamento strategie di sicurezza	Ampliamento della dotazione software e hardware per l'incremento delle misure di sicurezza interne volte a contrastare eventuali minacce e attacchi esterni (Cybersecurity)	Utenti interni	2024-2026
Integrazione di servizi, piattaforme software e dati	Alla luce delle ulteriori innovazioni nell'ambito delle piattaforme software in uso, si rende necessario attuare la piena integrazione tra esse, attraverso lo sviluppo di API nel rispetto del principio del once-only. Inoltre, è sempre più evidente la necessità di avere una conoscenza approfondita della situazione territoriale attraverso l'integrazione dei dati che l'Ente ha a disposizione	Utenti esterni	2024-2026
Ulteriore consolidamento e ampliamento dei servizi a domanda individuale e dei servizi ai cittadini (istanze on line)	La sempre maggiore quantità di servizi erogati alla cittadinanza richiede un ridisegno progettuale delle modalità di fruizione consolidandoli ed aggregandoli, ove possibile, su una piattaforma web unica, accessibile mediante SPID/CIE ed integrata con i servizi centrali (ANPR, PagoPa, AppIO)	Utenti esterni	2024-2026

<p>Attuazione delle misure PNRR nell'ambito della digitalizzazione</p>	<p>Attuazione e messa in esercizio delle azioni legate ai bandi per la digitalizzazione del PNRR ed in particolare:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Misura 1.4.1 "Esperienza del Cittadino nei servizi pubblici": implementazione di nr. 5 servizi per il pacchetto "cittadino attivo"; intervento di adeguamento del sito web istituzionale per il pacchetto cittadino informato; b. Misura 1.4.3 "Adozione piattaforma pagoPA": implementazione di nr. 50 nuovi servizi (codici tassonomici) di pagamento; c. Misura 1.4.3 "Adozione appIO": implementazione di nr. 50 servizi di notifica al cittadino mediante App IO; d. Misura 1.4.4 "Estensione utilizzo SPID CIE": autenticazione tramite CIE per i servizi al cittadino; e. Misura 1.4.5 "Piattaforma notifiche digitali" per la notifica centralizzata dei verbali di Polizia Locale; <p>Misura 1.3.1 "Piattaforma Digitale Nazionale Dati"</p>	<p>Utenti esterni</p>	<p>2024-2026</p>
--	--	-----------------------	------------------

Adozione di una centrale telefonica dell'Ente con funzionalità evolute	Ammodernamento del sistema di telefonia della sede comunale con un sistema FONIA IP in grado di gestire il dialogo verso l'esterno con vari strumenti, quali PC, tablet, smartphone.	Utenti Interni	2024 - 2025
Realizzazione Infrastruttura Comunale LAN/MAN	Progettazione e realizzazione di un cablaggio strutturato (LAN) a norma per gli edifici comunali ed ampliamento della rete dati metropolitana in fibra ottica (MAN)	Utenti Interni	2024. - 2026

Si soggiunge che, in data 13.12.2023, è stato approvato il D.lgs. n. 222 avente ad oggetto "Disposizioni in materia di riqualificazione dei servizi pubblici per l'inclusione e l'accessibilità, in attuazione dell'art. 2, comma 2, lett. e), della L. 22 dicembre 2021, n. 227".

Tale decreto è entrato in vigore il 13.01.2024. La finalità è quella di garantire l'accessibilità ai cittadini con disabilità nei luoghi fisici in cui le PA erogano servizi, ivi compresi quelli elettronici, nonché di garantire la tutela dei lavoratori disabili nell'accesso nei luoghi di lavoro.

Per inclusione e accessibilità dei servizi pubblici si intende l'accesso e la fruibilità, su base di eguaglianza con gli altri, dell'ambiente fisico, dei servizi pubblici, inclusi i servizi elettronici e di emergenza, dell'informazione e della comunicazione, ivi inclusi i sistemi informatici e le tecnologie di informazione in caratteri Braille e in formati facilmente leggibili e comprensibili, pure tramite l'adozione di misure specifiche per le varie disabilità ovvero di meccanismi di assistenza o predisposizione di accomodamenti ragionevoli.

PNRR

L'Unione Europea ha risposto alla crisi pandemica con il Next Generation EU (NGEU), programma di portata e ambizione inedite, che prevede investimenti e riforme per accelerare la transizione ecologica e digitale, migliorare la formazione delle lavoratrici e dei lavoratori e conseguire una maggiore equità di genere, territoriale e generazionale. All'interno del Next Generation EU (NGEU) si inserisce il PNRR, finanziato dal Dispositivo per la Ripresa e Resilienza (RFF), che ha una durata di 6 anni, dal 2021 al 2026. La Missione 1 del PNRR mira a promuovere e sostenere la transizione digitale, sia nel settore privato che nella Pubblica Amministrazione, sostenere l'innovazione del sistema produttivo, e investire in due settori chiave per l'Italia, turismo e cultura, con l'obiettivo di dare un impulso decisivo alla competitività e produttività del Paese. La digitalizzazione come strumento di crescita e sviluppo del paese è centrale nella Missione 1, ma riguarda trasversalmente anche tutte le altre missioni del Piano. In particolare la componente M1C1 "Digitalizzazione, Innovazione e sicurezza nella PA" della Missione 1 ha l'obiettivo di trasformare in profondità la PA attraverso una strategia centrata sulla digitalizzazione per rendere la PA in grado di fornire servizi sempre più efficienti a cittadini e imprese e,

conseguentemente, migliorare la competitività e la produttività del Paese. Per fare ciò da un lato si prevede di agire sugli aspetti dell'infrastruttura digitale, spingendo la migrazione al cloud, accelerando l'interoperabilità tra enti pubblici, snellendo le procedure secondo il principio del once-only e rafforzando le difese di cyber security, dall'altro si prevede di estendere i servizi ai cittadini migliorandone l'accessibilità e di realizzare interventi di supporto per l'acquisizione e l'arricchimento delle competenze digitali. I finanziamenti del PNRR dedicati alla digitalizzazione della Pubblica Amministrazione, accessibili alle Città Metropolitane, riguardano le seguenti misure: – Piattaforma Digitale Nazionale Dati; – Sportello Digitale Unico; – Accessibilità; – Adozione identità digitale; – MaaS. L'Amministrazione ha già aderito alle misure relative alla accessibilità e all'identità digitale, in attesa della pubblicazione degli altri bandi di interesse per l'Amministrazione.

QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Il Codice dell'Amministrazione Digitale

L'utilizzo delle ICT nella pubblica amministrazione italiana ha visto progressivi avanzamenti con provvedimenti legislativi che si sono susseguiti nel corso degli anni con un passaggio importante di riassetto nell'emanazione del Codice dell'Amministrazione Digitale (CAD) con il Decreto Legislativo 7 marzo 2005, n. 82. Il Codice, vera "Costituzione del mondo digitale", ha prodotto nel corso degli anni un'intensa opera di semplificazione e riorganizzazione della normativa in materia di informatica nelle amministrazioni pubbliche, attraverso l'introduzione di innovativi strumenti digitali e la predisposizione di mezzi necessari a dare validità giuridica alle innovazioni nell'attività quotidiana della PA e nei rapporti istituzionali tra PA, nonché verso i cittadini e le imprese. Rispetto all'originaria stesura del 2005, il Codice è stato più volte modificato attraverso successivi interventi normativi (DL 201/2011, DL 6/2012, DL 179/2012, L. 190/2014, D.Lgs. 179/2016, D.Lgs. 217/2017) che hanno introdotto ulteriori innovazioni in merito al domicilio digitale e all'obbligo della trasmissione telematica dei documenti tra pubbliche amministrazioni e tra queste e le imprese, alla previsione dell'obbligo per le amministrazioni pubbliche e le società partecipate da enti pubblici di utilizzo esclusivo di canali e servizi digitali nelle comunicazioni con i cittadini. Agli interventi sugli aspetti infrastrutturali si sono aggiunti quelli sugli ambiti organizzativi, sui processi, e sulle risorse complementari e con l'ultima riforma strutturale introdotta dal nostro legislatore con la Legge delega n. 124/15, la c.d. Riforma Madia, si è cercato di imprimere un significativo impulso alla realizzazione degli obiettivi e delle strategie più recenti dal punto del e-government. Ai sensi dell'art. 1 della suddetta legge, il Governo è stato delegato ad emanare norme di modifica del CAD volte a "garantire ai cittadini ed alle imprese il diritto di accedere a tutti i dati, i documenti ed i servizi di loro interesse in modalità digitale" attraverso "la semplificazione nell'accesso ai servizi alla persona, riducendo la necessità dell'accesso fisico agli uffici pubblici" e "la ridefinizione e semplificazione dei procedimenti amministrativi, in relazione alle esigenze di celerità dei tempi e trasparenza nei confronti dei cittadini e delle imprese, mediante una disciplina basata sulla loro digitalizzazione e per la piena realizzazione del principio "innanzitutto digitale" (digital first), nonché dell'organizzazione e delle procedure interne a ciascuna amministrazione". La delega è stata attuata con il D.lgs. n. 179/16, e successivamente con il D.Lgs. 217/2017 contenente disposizioni integrative e correttive al precedente decreto,

che ha apportato rilevanti modifiche al testo del CAD, tutte accomunate dall'obiettivo della semplificazione. Attualmente il CAD, anche in considerazione delle modifiche apportate dalle leggi delega istituisce, tra le altre cose: l'Anagrafe Nazionale della Popolazione Residente (ANPR), il sistema pubblico per la gestione dell'identità digitale (SPID) di cittadini ed imprese, l'obbligo per tutte le amministrazioni di accettare i pagamenti attraverso strumenti di pagamento elettronico. Inoltre, le pubbliche amministrazioni hanno l'obbligo di garantire, per ciascun procedimento amministrativo di propria competenza, opportuni servizi di interoperabilità o integrazione e si dovrà procedere non soltanto all'aggiornamento tecnologico, ma occorrerà una standardizzazione, intesa quale conformità alle linee guida AgID, delle procedure. Occorrerà, poi, procedere all'utilizzo del c.d. fascicolo informatico all'avvio di ogni procedimento amministrativo, privilegiare le comunicazioni telematiche, razionalizzare e semplificare i procedimenti amministrativi, le attività gestionali, i documenti, la modulistica, le modalità di accesso e di presentazione delle istanze da parte dei cittadini e delle imprese, assicurando che l'utilizzo delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione avvenga in conformità alle prescrizioni tecnologiche definite nelle Linee guida. D'altra parte, però, l'azione di spinta alla digitalizzazione della PA pone non poche criticità rispetto alla sicurezza ed alla riservatezza (privacy) dei dati raccolti e gestiti. Ne consegue, pertanto, che la PA dovrà far ricorso, ad esempio, a sistemi tecnologici per la custodia delle informazioni che, attraverso il rispetto di specifici protocolli di monitoraggio e strumenti di cyber-security, siano in grado di soddisfare il rispetto della riservatezza e sicurezza dei dati. Ciò anche in considerazione della possibilità che, in osservanza al principio del cloud-first, il servizio di custodia potrà essere affidato a società che si occupano del c.d. cloud-computing, con i dati accumulati e spostati su server localizzati fuori dalle sedi dell'amministrazione. Inoltre, con le modifiche apportate dalla normativa adottata a seguito dell'emergenza pandemica, il CAD ha recepito anche le direttive dell'eIDAS "Electronic Identification and Trust Services Regulation" - Regolamento (UE) n. 910 del 23 luglio 2014 (2014/910/UE) volto a garantire la piena interoperabilità a livello comunitario non solo della firma elettronica ma di tutto un insieme di servizi di identificazione ed autenticazione. Ed infine, vanno citate le modifiche apportate dal decreto-legge 31 maggio 2021, n. 77, finalizzate, tra l'altro, a "semplificare e agevolare la realizzazione dei traguardi e degli obiettivi stabiliti dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza".

Normativa di riferimento per la gestione documentale

In ragione degli obiettivi che la trasformazione digitale impone è opportuno richiamare in questa sede il percorso di adeguamento dei processi e degli strumenti che la normativa ha imposto alle PPAA nell'ambito della gestione documentale. La normativa intervenuta nel corso degli anni ha previsto per tutte le PPAA:

- l'adozione di un sistema di Protocollo Informatico in linea con le nuove normative e circolari, in grado di gestire nativamente i flussi documentali in ingresso e uscita ai singoli uffici ed unità organizzative (già disciplinato dal DPCM 3 dicembre 2013 contenente "Regole tecniche per il protocollo informatico");
- l'adozione di un sistema di Conservazione a norma compatibile con gli standard ed i processi definiti in materia di conservazione dei documenti informatici (già disciplinato dal DPCM 3 dicembre 2013 contenente "Regole tecniche in materia di sistema di conservazione") o di un servizio di conservazione presso uno dei Soggetti

Conservatori accreditati presso AgID.

- l'adozione di un sistema di Gestione dei Flussi Documentali (workflow) in linea con le nuove normative e con le specifiche di sicurezza previste (già disciplinato dal DPCM 13 novembre 2014, contenente "Regole tecniche in materia di formazione, trasmissione, copia, duplicazione, riproduzione e validazione temporale dei documenti informatici") che consenta l'acquisizione di documenti e relativi metadati e sia in grado di integrarsi a (o posseda nativamente) servizi applicativi di firma qualificata, marcatura temporale e conservazione a norma.

Le nuove Linee Guida AgID per la gestione documentale

Il 1° gennaio 2022, dopo un rinvio dovuto a modifiche da apportare ad alcuni allegati e correggere alcuni errori materiali contenuti nel documento principale, sono entrate in vigore le nuove Linee Guida AgID relative alla formazione, gestione e conservazione dei documenti informatici. Tali Linee Guida AgID, a partire dalla data di applicazione, abrogano il DPCM 3 dicembre 2013 contenente "Regole tecniche in materia di sistema di conservazione"; il DPCM 13 novembre 2014, contenente "Regole tecniche in materia di formazione, trasmissione, copia, duplicazione, riproduzione e validazione temporale dei documenti informatici" e parzialmente il DPCM 3 dicembre 2013 contenente "Regole tecniche per il protocollo informatico". Il duplice scopo, infatti, delle nuove linee guida è di:

- aggiornare le regole tecniche attualmente in vigore in base all'art. 71 del CAD, concernenti la formazione, protocollazione, gestione e conservazione dei documenti informatici;
- raccogliere in un unico provvedimento normativo materie prima regolate separatamente, disciplinando in modo coordinato l'intero ciclo di vita del documento informatico, dalla formazione fino alla conservazione, passando per la fase di gestione. Con un preciso impatto tecnico ed operativo, le nuove linee guida mirano ad uniformare la normativa con la creazione di un testo unico di base per la formazione, gestione e conservazione di tutti i documenti informatici.

LE LINEE PROGRAMMATICHE E DI MANDATO DEL COMUNE DI NOCERA INFERIORE

È indubbio che nelle linee programmatiche e di mandato del Comune di Nocera Inferiore il tema della digitalizzazione e delle tecnologie ICT trova una collocazione centrale. L'Amministrazione deve essere in grado di cogliere tutte le opportunità che il PNRR offre per tale settore utilizzando al meglio gli investimenti ivi previsti, oltre a risorse proprie, al fine di completare la modernizzazione dell'Ente, sviluppare la digitalizzazione dei processi, con interventi tecnologici ad ampio spettro accompagnati da riforme strutturali. E nel declinare i conseguenti obiettivi strategici, affidati alla cura dei dirigenti preposti, individua una serie di risultati da raggiungere entro la fine del mandato, fra i quali:

- il completamento della digitalizzazione dei procedimenti dell'amministrazione e, in particolare dei processi di reclutamento e di lavoro;
- la transizione al modello cloud dei sistemi e dei servizi informatici dell'Ente;
- l'implementazione di nuove modalità di comunicazione e interlocuzione bidirezionale con la cittadinanza e con le associazioni di categoria attraverso nuovi canali di

- comunicazione digitali interattivi;
- la promozione e realizzazione di iniziative di collaborazione interistituzionale per diffondere l'Amministrazione Digitale, il riuso dei prodotti e le best practices, l'esercizio comune di funzioni e/o servizi;
 - la promozione e realizzazione di iniziative per contrastare il fenomeno del digital divide ed assicurare la piena cittadinanza digitale.

ATTUAZIONE DELLA TRANSIZIONE DIGITALE

Negli ultimi anni il Comune di Nocera Inferiore ha avviato numerosi progetti ed attività di digitalizzazione interna ad alto contenuto di innovazione, tesi alla costruzione di un'amministrazione modellata secondo le indicazioni del Codice dell'Amministrazione Digitale e dell'Agenzia per l'Italia Digitale (AgID). Giova qui ricordare le realizzazioni più significative: CUC (2016), Albo pretorio on line (2010), Fatturazione elettronica (2015), Digitalizzazione delle fatture (2018), Applicazione per il whistleblowing (2021), Adesione a pagoPA (2022), Sistema di videoconferenza per sedute di Giunta e Consiglio (2020). La contingenza dell'emergenza epidemiologica degli ultimi due anni ha ulteriormente confermato il valore dei risultati conseguiti nel campo della digitalizzazione dell'ente. La diffusa digitalizzazione dei processi e la disponibilità di una infrastruttura informatica solida e flessibile hanno consentito all'ente, nel suo complesso, di garantire la continuità ed efficienza dei propri servizi amministrativi e tecnici anche in presenza di una trasformazione epocale degli stili di lavoro (passaggio da lavoro in presenza a lavoro in remoto). Purtroppo, oggi è necessario sfruttare l'enorme accelerazione nei processi di cambiamento indotti dall'evento pandemico per un'ulteriore evoluzione delle politiche di digitalizzazione dell'Ente. È necessario un profondo cambio di paradigma del sistema informativo dell'ente verso l'integrazione dei sistemi e la valorizzazione e disponibilità della conoscenza, nella consapevolezza del ruolo strategico che le informazioni hanno nel supportare i processi decisionali e l'operatività complessiva dell'Ente. È necessario far evolvere il sistema informativo dell'ente da una architettura formata da singoli componenti e archivi distinti, pur validi per il loro specifico ambito, ad una nuova architettura integrata che vede tutti i processi e dati integrati fra loro. Tale opera di modernizzazione dell'azione amministrativa, d'altra parte, non può non tenere conto dei risultati già acquisiti in merito alla digitalizzazione dell'ente e ciò anche al fine di rispettare i principali obiettivi, di efficienza e risparmio di spesa delle PA, perseguiti attraverso l'evoluzione della normativa di riferimento emanata nel corso degli ultimi anni in tema di azione amministrativa e gestione dei documenti e più in generale dei contenuti digitali.

INTERVENTI PER LA TRANSIZIONE DIGITALE

Si riportano qui di seguito le linee di intervento su cui costruire successivamente il Piano Triennale per l'informatica del Comune di Nocera Inferiore che programmi tempi, modalità e risorse da impegnare nel periodo 2024-2026.

TRANSIZIONE DIGITALE AL MODELLO CLOUD AGID

Il Piano Triennale per l'Informatica della Pubblica Amministrazione 2021-2023 dell'AgID impegna tutte le PP.AA. a predisporre un proprio Piano Triennale per l'informatica al

fine di raggiungere gli obiettivi, tra i quali, l'adozione del modello cloud per i propri servizi informatici. L'implementazione di tale paradigma architetturale per i sistemi informatici comporta importanti benefici in termini di flessibilità e risparmio, oltre ad un significativo incremento di qualità, sicurezza e affidabilità dei servizi.

ADEGUAMENTO DEL PROTOCOLLO INFORMATICO ALLE NUOVE LINEE GUIDA AGID

L'intervento consiste nell'adeguamento del sistema di Protocollo Informatico dell'Ente alle Nuove Linee Guida AgID anche con riguardo all'interoperabilità tra i sistemi di protocollo della PA.

GESTIONE DOCUMENTALE UNIFICATA SECONDO LE NUOVE LINEE GUIDA AGID

L'intervento prevede la centralizzazione ed unificazione degli archivi digitali in un sistema di gestione documentale centralizzato capace di gestire tutte le fasi del processo: formazione, gestione e conservazione, così come previsto dalle Linee Guida AgID. Nel sistema di gestione documentale dovranno, quindi, risiedere le principali informazioni generate dagli applicativi in uso, i documenti ed i relativi metadati prodotti e ricevuti dall'Ente ed i fascicoli digitali a supporto degli iter procedurali. Il sistema di gestione documentale deve, infatti, consentire di governare con efficacia ogni singolo accadimento che coinvolge la vita dei documenti e dei fascicoli digitali favorendo la collaborazione, nel rispetto delle misure di sicurezza previste e dei principi generali in materia di trattamento dei dati personali. La corretta gestione dei documenti, sin dalla loro fase di formazione, rappresenta la migliore garanzia per il corretto adempimento degli obblighi di natura amministrativa, giuridica e archivistica tipici della gestione degli archivi pubblici. Grazie a tale sistema unificato sarà possibile adempiere all'attività obbligatoria di classificazione dei documenti che ha il fine di organizzare logicamente tutti i documenti amministrativi digitali prodotti o ricevuti da un ente nell'esercizio delle sue funzioni. Inoltre, in ottemperanza a quanto disposto dal CAD, il sistema di gestione documentale consente di assolvere agli obblighi di conservazione definendo opportuni processi di versamento nel sistema di conservazione a norma in base alla specifica tipologia documentale.

LA GESTIONE DEL CAMBIAMENTO

La transizione digitale è una trasformazione epocale non solamente dal punto di vista tecnologico. Implica una trasformazione degli stili lavorativi, l'adozione di nuovi strumenti e metodologie, nuovi modelli di organizzazione del lavoro, nuovi profili di leadership, nuove competenze per il personale. Il fattore umano è come sempre centrale. L'innovazione incontra sempre ostacoli nella inconsapevole o meno inerzia delle persone a modificare consuetudini consolidate e a mettere in gioco le posizioni stabilizzate. È quindi fondamentale accompagnare la trasformazione digitale con programmi di formazione del personale dell'ente orientati verso le indicazioni strategiche dell'Agenda Digitale dell'Ente e con processi di change management, cioè di gestione del cambiamento, in grado di:

- favorire la propensione all'innovazione in tutti gli operatori, a tutti i livelli;
- orientare, con opportuni strumenti di incentivazione delle performance individuali e collettive, le azioni dei singoli verso gli obiettivi di innovazione - sviluppare una nuova cultura aziendale aperta al cambiamento;
- sviluppare le capacità dei dirigenti di coinvolgere e motivare i propri collaboratori
- sviluppare la capacità di monitoraggio degli obiettivi e dei risultati
- sviluppare la capacità di comunicare i processi di cambiamento all'interno ed

all'esterno dell'ente

- adeguare l'organizzazione al mutato contesto In tal senso giocano un ruolo fondamentale le figure professionali maggiormente coinvolte nel processo di digitalizzazione, con le relative mansioni e responsabilità;
- Il Responsabile della Transizione Digitale: responsabile della trasformazione digitale e quindi del passaggio all'adozione di processi ed iter completamente digitali (digitalizzazione processi).
- Il Responsabile della gestione documentale: responsabile della formazione, gestione e versamento in conservazione dei documenti e dei fascicoli digitali;
- Il Responsabile della conservazione a norma: responsabile della conservazione a norma, della tenuta e della relativa esibizione dei contenuti digitali;
- Il Dirigente della Direzione Sistemi Informativi Integrati: responsabile della infrastruttura tecnologica mediante la quale si abilita tutta la transizione digitale.

PERFORMANCE

L'art.3, comma 1, lettera b), del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022, nel definire lo schema tipo di PIAO, stabilisce che la presente sottosezione è predisposta secondo quanto previsto dal Capo II del D. lgs.n.150/2009 e ss.mm.ii. recante "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n.15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni". Il Piano della performance rappresenta in modo schematico e integrato il collegamento tra le linee programmatiche di mandato e gli altri livelli di programmazione, in modo da garantire una visione unitaria e facilmente comprensibile della prestazione attesa dell'Ente. L'albero della prestazione fornisce una rappresentazione logico-grafica del sistema di pianificazione e controllo utilizzato.

<i>Performance generale dell'ente</i>	Linee programmatiche di mandato	AREA STRATEGICA
	Documento Unico di Programmazione	
<i>Performance organizzativa</i>	Piano degli Obiettivi	AREA GESTIONALE
<i>Performance operativa - individuale</i>	Raggiungimento obiettivi individuali Comportamenti organizzativi e competenze professionali	AREA GESTIONALE

Tale ambito programmatico è predisposto secondo le logiche di performance management, di cui al Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009 e secondo le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Esso è finalizzato, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia i cui esiti dovranno essere rendicontati nella relazione di cui all'articolo 10, comma 1, lettera b), del predetto decreto legislativo. Il piano integrato di attività e organizzazione è adottato entro il 31 gennaio, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la predetta

data. Il Piano è predisposto esclusivamente in formato digitale ed è pubblicato sul sito istituzionale del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri e sul sito istituzionale di ciascuna amministrazione

Gli obiettivi specifici con l'approvazione del presente Piano sono da intendersi assegnati ai Dirigenti e alle singole strutture dell'Ente e garantiscono il collegamento con le strategie dell'Amministrazione. Piano dettagliato degli obiettivi 2024-2026. Il Piano della Performance contiene sia gli obiettivi che discendono dalla strategia e dall'esplicitazione del Valore Pubblico dell'Ente sia quelli che nascono dalle esigenze di garantire il raggiungimento dei milestone e dei target previsti dal PNRR per i progetti di competenza della città di Nocera Inferiore, l'efficiente funzionamento degli uffici e la mission istituzionale dell'Ente. Queste componenti, articolati in obiettivi strategici e obiettivi continuativi di performance, costituiscono le fonti per la individuazione degli obiettivi di performance che l'Amministrazione intende realizzare. Fermo restando la prosecuzione degli obiettivi pluriennali già indicati come tali nel PIAO 2023- 2025, possono rientrare in una prima programmazione esecutiva provvisoria del 2024 i seguenti ambiti: Obiettivi di performance trasversali a tutte i settori; Promozione delle Pari Opportunità; Prevenzione della corruzione e trasparenza.

OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

La Performance organizzativa esprime il risultato che un'intera organizzazione con le sue singole articolazioni consegue ai fini del raggiungimento di determinati obiettivi e, in ultima istanza, della soddisfazione dei bisogni dei cittadini.

L'obiettivo strategico trasversale perseguito è il miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia dell'azione amministrativa, la trasparenza e la semplificazione della medesima. In un periodo di risorse scarse sia umane che finanziarie, diventa necessario gestire nel miglior modo possibile le risorse disponibili in modo di avere una struttura efficiente che sia in grado di svolgere nel miglior modo possibile le funzioni istituzionali che l'amministrazione deve svolgere: l'obiettivo che ci si pone ha diverse linee d'azione: dalla razionalizzazione delle spese alla massimizzazione delle entrate; dal miglioramento continuo dell'organizzazione interna, alla valorizzazione del personale, che deve essere visto come una risorsa e non solo come un costo. Sul fronte dell'ottimizzazione delle entrate le azioni riguardano in particolar modo l'incremento delle riscossioni da coattivo. Relativamente al contenimento dei costi, sarà necessario migliorare l'organizzazione mediante l'implementazione e la modernizzazione dei sistemi informatici in dotazione, strumenti indispensabili per rispondere in maniera sempre più incisiva al bisogno di miglioramento dei servizi, di trasparenza dell'azione amministrativa, di potenziamento dei supporti conoscitivi delle decisioni pubbliche e di contenimento dei costi dell'azione amministrativa; sarà altresì necessario agire sul fronte del personale in un'ottica di miglior collocazione delle risorse disponibili e di sviluppo delle competenze.

INDIRIZZI PRIORITARI E TRASVERSALI

Semplificazione, velocizzazione e digitalizzazione dei processi

L'attuale fase congiunturale, il quadro normativo emergente e l'evoluzione tecnologica impongono all'Amministrazione locale la sfida a ripensare la propria organizzazione e i propri processi in una logica di superamento degli ostacoli burocratici ad una rapida ed efficace attuazione delle policy e al più semplice e immediato accesso ai servizi da parte di cittadini e imprese.

Pertanto, gli uffici sono chiamati a verificare i regolamenti vigenti ai fini della loro semplificazione e abrogazione delle norme obsolete.

I processi amministrativi dovranno essere sistematicamente rivisitati e re ingegnerizzati a partire dalle esigenze di cittadini e imprese e non dalle funzioni dell'Ente, secondo una duplice direttrice di intervento: da un lato l'eliminazione di duplicazioni organizzative, passaggi burocratici ultronei e attività prive di valore aggiunto e, dall'altro, di trasparenza, semplificazione e facilità di accesso da parte dell'utenza e celerità di risposta amministrativa.

In questa prospettiva la digitalizzazione rappresenta condizione abilitante per sostenere e promuovere il cambiamento rendendo i servizi sempre più smart, open ed accessibili e informatizzando i flussi documentali e di lavoro, assicurando l'interoperabilità tra uffici e ricercando quella con altre amministrazioni.

La **reingegnerizzazione e digitalizzazione di servizi e processi** a favore di cittadini e imprese:

- richiede un'attività trasversale che coinvolge diverse professionalità, informatiche, organizzative, giuridiche;
- determina un'attività più efficiente all'allocazione delle risorse umane e una revisione dei modelli organizzativi, in particolare, con riferimento ai servizi di front office.

PNRR

La sfida di gestire gli ingenti finanziamenti provenienti dal PNRR e dalle misure correlate, con l'opportunità unica di poter trasformare e riqualificare la città e il suo tessuto socio economico, impegna tutta la struttura comunale, con particolare riferimento all'ambito tecnico, per la realizzazione dei progetti nel rispetto dei tempi e degli importi finanziari preventivati.

Gestione efficace dei processi di entrata

In considerazione della rilevanza della finanza locale nel garantire le risorse indispensabili all'erogazione dei servizi e al perseguimento degli obiettivi di sviluppo del territorio, il costante presidio e l'ottimizzazione dei processi che regolano le entrate comunali assumono importanza cruciale. I responsabili delle strutture organizzative dell'Ente dovranno pertanto compiere ogni possibile azione atta a garantire il corretto equilibrio tra i flussi di spesa e i flussi di entrata.

Il piano di azione si svolge con tre fasi di cui le prime due parallele:

- 1) la semplificazione normativa interna, attraverso l'eliminazione degli oneri amministrativi, a carico dei cittadini, che aggravano il procedimento amministrativo e allungano i termini;
- 2) la reingegnerizzazione dei processi, finalizzata a ridurre i passaggi ridondanti e i termini di erogazione del servizio finale;
- 3) la digitalizzazione, che interviene a valle delle fasi precedenti e non al contrario.

Per quanto riguarda le misure suggerite dai piani nazionali per alcuni processi come l'urbanistica, i contratti pubblici, i rifiuti, i fondi strutturali, esse hanno costituito indirizzo per alcune misure specifiche - ritenute necessarie alla luce dell'evoluzione del contesto

interno e del contesto esterno e delle situazioni di rischio-richiamate nell'Allegato dedicato all'analisi dei rischi.

Nella sezione Performance del presente PIAO sono previsti obiettivi coerenti con le indicazioni di cui sopra; in particolare, le misure più significative attuate attraverso il presente documento riguardano principalmente:

- programmazione integrata degli eventi;
- semplificazione e aggiornamento dei Regolamenti Comunali;
- investimenti PNRR, con particolare richiamo alla attenzione prioritaria da dedicare al rispetto di *target* e *milestone*;
- semplificazione, digitalizzazione e unificazione in un unico punto di accesso dei procedimenti relativi all'attività di impresa.

Interferenza piano della performance con PTPCT

Il Piano della Performance, attesa la rilevanza del rispetto delle misure di prevenzione della corruzione contenute nel PTPCT, è affasciato allo stesso.

Particolare attenzione dovrà essere posta, da tutti i Dirigenti e PP.OO./RUP, nella fase istruttoria inerente la disamina delle proposte degli atti deliberativi, di cui dovranno segnalare al Segretario generale/RPCT, con congruo anticipo, gli eventuali profili di illegittimità riscontrati.

Pertanto, tutte le proposte di deliberazione da sottoporre all'approvazione del Consiglio e della Giunta comunale, dovranno pervenire tramite piattaforma telematica in dotazione all'Ente, complete dei pareri di regolarità tecnica e contabile ex art. 49 TUEL, almeno due giorni lavorativi antecedenti la riunione dell'Organo deliberante. Tale tempistica, ove non rispettata da parte di ciascun Dirigente, è sottoposta, insieme alle altre misure, alla valutazione dell'Organismo Indipendente di Valutazione.

Tanto, anche in considerazione del fatto che l'Organo deliberante esecutivo dell'Ente è, sovente, chiamato a deliberare in merito a numerosi punti posti all'ordine del giorno, tra cui alcuni di notevole complessità giuridico- amministrativa, che richiedono una adeguata istruttoria.

Nell'ottica del continuo miglioramento dell'attività amministrativa, nonché della riduzione della spesa complessiva per carta, toner, etc, oltre che per l'individuazione del procedimento di formazione degli atti in ogni sua fase, a far data dal 1° gennaio 2020 è stato dato notevole impulso ed avviato il processo di dematerializzazione dei flussi documentali con la digitalizzazione delle deliberazioni di Giunta comunale, delle determinazioni dirigenziali, della maggior parte delle ordinanze sindacali. Resta il completamento dell'*iter* per le deliberazioni di Consiglio comunale e per una parte residuale di atti amministrativi.

Il Settore Sistemi Informativi è tenuto a garantire il miglioramento delle attività sopra descritte ed è tenuta a fornire la massima assistenza per la progressiva, definitiva messa a regime del sistema, in ottica di trasparenza ed efficienza.

Tanto, al fine di rendere più spedito e sicuro il processo di digitalizzazione dei provvedimenti amministrativi dell'Ente, ivi comprese le deliberazioni del Consiglio comunale.

Obiettivi gestionali 2024-2026

Per il dettaglio relativo agli obiettivi di Performance Organizzativa e di Performance Individuale si rimanda al Piano degli Obiettivi allegato e parte integrante del presente Piano (sub. All. 1.1.).

GLI OBIETTIVI PER LA PARITÀ DI GENERE - PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2024/2026

PIANO AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2024 -2026

PREMESSA

L'art. 48 del Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della Legge 28 novembre 2005 n. 246" prevede che i Comuni predispongano Piani di Azioni Positive tendenti ad assicurare, nel proprio ambito, la "rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne";

Nell'ambito delle iniziative promosse per una coerente applicazione degli obiettivi di uguaglianza e pari opportunità, il Comune di Nocera Inferiore adotta per il triennio 2024-2026 il P.I.A.O. di cui il presente Piano di azioni positive costituisce parte integrante, che mira al raggiungimento delle condizioni di parità ed opportunità per tutto il personale dell'ente, uguaglianza sostanziale fra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e lo sviluppo professionale, la valorizzazione delle caratteristiche di genere.

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

Poiché è intendimento di questa amministrazione che il P.A.P. non rimanga semplice dichiarazione di intenti, sono state individuate azioni concrete ed integrate che possano produrre reali effetti di cambiamento nell'Ente e nel territorio.

QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO: ANALISI NORMATIVA

- Art. 37 della Costituzione Italiana che sancisce la parità nel lavoro tra uomini e donne;
- D. Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" ed in particolare gli articoli 1, comma 1 lettera c), 7, comma 1, 19, comma 5-ter, 35, comma 3 lettera c), e 57, che dettano norme in materia di pari opportunità;
- D. Lgs. 18 agosto 2000 n. 267, art. 6, comma 3, ove è previsto che gli statuti stabiliscono norme per assicurare condizioni di parità tra uomo e donna e per garantire la presenza di entrambi i sessi nelle giunte e negli organi collegiali non elettivi del Comune e della Provincia nonché degli enti e delle aziende e istituzioni da essi dipendenti;
- D. Lgs. 11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005 n. 246";
- DPR 9 maggio 1994 n. 487 che detta norme per l'accesso al pubblico impiego prevedendo la garanzia della pari opportunità tra uomini e donne;
- Legge 20 maggio 1970 n. 300 che detta norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori ed in particolare l'art. 15 ove è prevista la nullità di qualsiasi patto ove non è rispettata, tra le altre, la parità di sesso;
- Regolamento UE GDPR 2016/679 "Trattamento dei dati" ove si dispone, in ordine ai

- trattamenti dei dati, la garanzia di pari opportunità;
- D. Lgs. 25 gennaio 2010 n. 5 “Attuazione delle direttive 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego”;
 - Direttiva sulle misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche 23 maggio 2007 del Ministero per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione e del Ministro per i diritti e le pari opportunità;
 - Direttiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2006, riguardante l’attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego;
 - Contratti collettivi nazionali di lavoro del comparto autonomie locali, in particolare CCNL 2021 Funzione Enti locali;
 - Legge 4/11/2010 n. 183 (cd Collegato Lavoro) ed, in particolare, l’art. 21 “Misure atte a garantire le pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche” che prevede l’istituzione del “Comitato unico di garanzia per le pari opportunità”;
 - legge 15 gennaio 2021, n. 4 (**in G.U. n. 20 del 26 gennaio 2021; in vigore dal 27 gennaio 2021**) – Ratifica ed esecuzione della Convenzione dell’Organizzazione internazionale del lavoro n. 190 sull’eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro, adottata a Ginevra il 21 giugno 2019 nel corso della 108^a sessione della Conferenza generale della medesima Organizzazione.

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2024/2026 – CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Il Comune di Nocera Inferiore, consapevole dell’importanza di uno strumento finalizzato all’attuazione delle leggi di pari opportunità, ha da tempo intrapreso un percorso volto ad armonizzare la propria attività, al perseguimento e all’applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, anche al fine di migliorare, nel rispetto del C.C.N.L. e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini.

Con deliberazione n. 149/2016 la Giunta Comunale ha approvato il “Piano delle azioni positive - P.A.P. - per il triennio 2016/2018” poi aggiornato con successive deliberazioni fino ad oggi.

Il Comune di Nocera Inferiore intende provvedere alla nomina del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità e per la valorizzazione del benessere di chi lavora (C.U.G.) in aggiornamento rispetto agli anni precedenti.

L’Amministrazione intende perseguire, con la propria attività istituzionale, l’applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, al superamento degli ostacoli che impediscono una reale parità tra i sessi in ogni ambito sociale, culturale ed economico, nonché al raggiungimento degli obiettivi posti dal Piano, alla valorizzazione del benessere di chi lavora.

Il presente Piano di Azioni Positive si pone, da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge, dall’altro come strumento semplice ed operativo per l’applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell’Ente.

È necessario sottolineare che pur essendo gli obiettivi del Piano concentrati principalmente sulle pari opportunità, si è ritenuto porre l’attenzione ad una platea più trasversale, puntando quindi, ad allargare le finalità di prevenire e rimuovere qualunque

forma di discriminazione.

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 e di crescita professionale, con valenza anche al territorio da parte di questo Ente che pone attenzione alle politiche di genere e le assume come valore nella propria programmazione strategica.

Con la legge n. 04 del 15 gennaio 2021 è data piena attuazione alla Convenzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro, adottata a Ginevra il 21 giugno 2019 di cui si fanno propri, nel presente Piano, i seguenti principi:

- Il riconoscimento del diritto di tutti ad un mondo del lavoro libero dalla violenza e dalle molestie, ivi compresi la violenza e le molestie di genere;
- Il riconoscimento che la violenza e le molestie nel mondo del lavoro possono costituire un abuso o una violazione dei diritti umani, e che la violenza e le molestie rappresentano una minaccia alle pari opportunità e che sono inaccettabili e incompatibili con il lavoro dignitoso;
- Il riconoscimento dell'importanza di una cultura del lavoro basata sul rispetto reciproco e sulla dignità dell'essere umano ai fini della prevenzione della violenza e delle molestie;
- Il riconoscimento che la violenza e le molestie influiscono anche sulla qualità dei servizi pubblici e privati e possono impedire che le persone, in particolare le donne, entrino, rimangano e progrediscano nel mercato del lavoro;
- La considerazione che la violenza e le molestie siano incompatibili con lo sviluppo di imprese sostenibili e abbiano un impatto negativo sull'organizzazione del lavoro, sui rapporti nei luoghi di lavoro, sulla partecipazione dei lavoratori, sulla reputazione delle imprese e sulla produttività;
- Il riconoscimento che le molestie e la violenza di genere colpiscono sproporzionatamente donne e ragazze e che un approccio inclusivo, integrato e in una prospettiva di genere, che intervenga sulle cause all'origine e sui fattori di rischio, ivi compresi stereotipi di genere, forme di discriminazione multiple e interconnesse e squilibri nei rapporti di potere dovuti al genere, si rivela essenziale per porre fine alla violenza e alle molestie nel mondo del lavoro;

PAROLE CHIAVE

In ossequio alla Convenzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro, adottata a Ginevra il 21 giugno 2019, si fanno propri i seguenti dati definitivi:

Art 1 comma 2 lettera b) l'espressione «violenza e molestie di genere» indica la violenza e le molestie nei confronti di persone in ragione del loro sesso o genere, o che colpiscono in modo sproporzionato persone di un sesso o genere specifico, ivi comprese le molestie sessuali. Articolo 2 1. La Convenzione protegge i lavoratori e altri soggetti nel mondo del lavoro, ivi compresi i lavoratori come definiti in base alle pratiche e al diritto nazionale, oltre a persone che lavorino indipendentemente dallo status contrattuale, le persone in formazione, inclusi i tirocinanti e gli apprendisti, i lavoratori licenziati, i volontari, le persone alla ricerca di un impiego e i candidati a un lavoro, e individui che esercitino l'autorità, i doveri e le responsabilità di un datore di lavoro.

Il presente Piano si articola in: Rilevazione della Dotazione organica, Obiettivi ed Azioni

positive.

ANALISI DEL CONTESTO

Rilevazione della Dotazione organica del personale al 31.12.2023.

Prospetto al 31.12.2023

Donne	Uomini	Totale
78	120	198

Prima di procedere con un'analisi di dettaglio del Piano delle azioni positive per il triennio 2024-2026, si ritiene necessario partire dall'analisi della dotazione organica al 31/12/2023. Le azioni proposte nel Piano infatti sono state individuate tenendo conto della situazione del personale

I dipendenti del Comune di Nocera Inferiore, nell'anno 2024, sono complessivamente 182 ai quali si aggiungono 3 Dirigenti (tre donne) ed il Segretario generale (donna) per un totale di n. 186 unità di cui circa il 70% di età superiore ai cinquanta anni.

La popolazione lavorativa è prevalentemente maschile (M. 63,3% F. 36.7%) ed il dato si attenua guardando alle categorie superiori.

Si specifica che i percorsi per l'accesso e/o l'avanzamento di carriera sono attuati sulla base delle specifiche norme di legge e/o di regolamento, nel pieno rispetto del principio della pari opportunità.

La formazione e l'aggiornamento del personale è attualmente garantita, senza discriminazioni tra uomini e donne, come metodo per accrescere la consapevolezza, sviluppare conoscenze e competenze specifiche, sviluppare le capacità di comunicazione di relazione nonché per assicurare l'efficienza dei servizi attraverso il costante adeguamento delle competenze di tutti i lavoratori, compatibilmente, in ragione del ridotto numero dei dipendenti, con l'esigenza di assicurare la continuità dei servizi essenziali.

Ogni dipendente ha facoltà di proporre richieste di corsi di formazione al proprio dirigente, il quale è responsabile della gestione del personale.

Si è ritenuto di strutturare l'organizzazione del lavoro con modalità che favoriscono, per entrambi i generi, la conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita: in sede di definizione degli orari di lavoro, al detto scopo, è stata prevista la flessibilità di trenta minuti in entrata da recuperare in uscita, ovvero con prestazione di servizio in altre giornate.

OBIETTIVI E AZIONI POSITIVE

Il piano delle Azioni positive triennio 2024/2026 agisce nei seguenti ambiti in continuità con il precedente Piano 2023/2025:

1. Organismi di Pari Opportunità: comunicazioni ed interventi;
2. Istituti di conciliazione e forme di flessibilità;
3. Benessere organizzativo, discriminazione mobbing;
4. Formazione.

Le azioni previste per ogni ambito potranno essere modificate, integrate o ampliate nel corso del triennio sulla base dei cambiamenti organizzativi e dei bisogni che emergeranno, con appositi provvedimenti deliberativi.

Il monitoraggio delle azioni previste è affidato ai Dirigenti, l'esito di tale attività sarà comunicato con cadenza periodica al Comitato unico di Garanzia che, ai sensi del Regolamento per il suo funzionamento, provvederà alla verifica dei risultati e/o eventuali proposte correttive.

Obiettivo 1 - Anno 2024

PROMUOVERE E POTENZIARE IL COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ (CUG) che va ricostituito essendo giunto a scadenza, per una maggiore visibilità dei compiti e delle attività che svolge, quale organismo di concreto supporto all'attività interna dell'Amministrazione e rivolta ai dipendenti, al fine di favorire la collaborazione con altri uffici /servizi.

Azione 1 - Promozione C.U.G.

Descrizione - Formazione specifica sulle competenze e sui ruoli richiesti dalle e dai componenti del CUG e diffusione della conoscenza e del funzionamento del CUG mediante incontri "ad hoc" con i dipendenti.

Azione 2 - Valorizzazione dell'ascolto

Descrizione: valorizzare la dimensione dell'ascolto individuale dei dipendenti, promuovendo il già previsto Sportello di ascolto che rientra nelle attribuzioni del CUG.

Soggetti coinvolti: Servizio Personale, CUG, tutti i Dirigenti, tutti i dipendenti.

Azione 3 - Informazione

Descrizione: promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità e di genere mediante sensibilizzazione e informazione dei responsabili operanti negli uffici e del personale dipendente sul tema delle pari opportunità anche con avviso ai dipendenti dell'avvenuta adozione e pubblicazione del presente Piano.

Soggetti coinvolti: Servizio Personale, CUG, tutti i Dirigenti, tutti i dipendenti.

Azione 4 Informazione ai cittadini

Descrizione: pubblicazione e diffusione del presente Piano Azioni Positive.

Soggetti coinvolti: Dirigenti, Responsabili di Servizio, dipendenti, cittadini.

Obiettivo 2 - Annualità 2025

CONCILIAZIONE VITA PRIVATA/LAVORO- Promuovere ogni iniziativa diretta ad attuare politiche orientate a perseguire questa finalità.

Azione 1 - Orari di lavoro

Soggetti coinvolti: Sett.AA.GG /Serv. Personale, tutti i dirigenti.

Azione 2 - Accompagnamento al rientro dalla maternità/Lunghe assenze

Descrizione: Al rientro da lunghi periodi di assenza per maternità o malattia, assistenza o cura, la/il dipendente deve essere messo in grado di recuperare le proprie mansioni e la propria attività in autonomia e con gradualità.

Il Comune di Nocera Inferiore si propone di intervenire a sostegno e formazione di coloro che rientrano in servizio dopo un'assenza per maternità, per malattia o per la cura dei familiari attraverso l'accompagnamento sia della persona che rientra che del gruppo di lavoro in cui questa si inserisce.

Tale intervento ha come obiettivo quello della (ri)definizione del ruolo, dell'aggiornamento, mirante a rendere la persona e l'ambiente partecipe delle variazioni intervenute durante l'assenza e verrà attuato attraverso:

- Colloqui con i dipendenti interessati;
- Raccolta di informazioni per definire la necessità di orari variabili e i percorsi informativi;
- Corsi di formazione e aggiornamento, se necessari;
- Formazione del team di lavoro dove si inserisce il/la dipendente che rientra al lavoro, se necessari.

Le finalità del lavoro agile nella pubblica amministrazione sono quelle dell'introduzione di nuove modalità di organizzazione del lavoro basate sull'utilizzo della flessibilità lavorativa, sulla valutazione per obiettivi e la rilevazione dei bisogni del personale dipendente, anche alla luce delle esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. L'articolo 14, della legge delega n. 124 /2015, la cosiddetta riforma Madia, ha introdotto, nell'ambito della pubblica amministrazione, nuove misure per la promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro che le medesime amministrazioni sono chiamate ad attuare a decorrere dalla data di entrata in vigore della stessa legge. Detta disposizione prevede che le amministrazioni pubbliche, nei limiti delle risorse di bilancio disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, adottino misure organizzative volte a: - fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro; - sperimentare, anche al fine di tutelare le cure parentali, nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa, il cosiddetto lavoro agile o smart working. La Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 17 dell'1 giugno 2017 in materia di Lavoro Agile ha previsto che le misure da adottare da parte delle pubbliche amministrazioni devono permettere, entro tre anni, ad almeno il 10 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano, di avvalersi delle nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa, garantendo che i dipendenti che se ne avvalgono non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera. La medesima Direttiva chiarisce che l'adozione delle misure organizzative e il raggiungimento degli obiettivi descritti costituiscono oggetto di valutazione nell'ambito dei percorsi di misurazione della performance organizzativa e individuale all'interno delle amministrazioni pubbliche. Le amministrazioni pubbliche dovranno verificare l'impatto delle misure organizzative adottate in tema di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti sull'efficacia e sull'efficienza dell'azione amministrativa, nonché sulla qualità dei servizi erogati. Nel contesto della promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, le medesime amministrazioni, nei limiti delle risorse di bilancio disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, procedono a stipulare convenzioni con asili nido e scuole dell'infanzia e a organizzare, anche attraverso accordi con altre amministrazioni pubbliche, servizi di supporto alla genitorialità, aperti durante i periodi di chiusura scolastica. A fronte di quanto disposto dal citato articolo 14 della citata legge n.124/2015, la predetta direttiva è rivolta alle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165. Relativamente all'individuazione dei dipendenti destinatari delle predette misure, nessuna tipologia o categoria di lavoratore è aprioristicamente esclusa. Le medesime amministrazioni possono definire le attività compatibili con il lavoro agile e tenerne conto ai fini dell'accesso a tale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro da parte dei dipendenti che ne fanno richiesta. In merito, la citata direttiva richiama, altresì, l'attenzione delle amministrazioni sul rispetto del principio di non discriminazione tra lavoratori subordinati a tempo indeterminato e

lavoratori subordinati a tempo determinato. Un ruolo determinante nell'attuazione delle citate misure dovrà essere svolto dai Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, costituiti ai sensi dell'articolo 57 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nonché dagli Organismi indipendenti di valutazione, costituiti ai sensi del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. In tale ambito, un ruolo fondamentale è svolto dai dirigenti quali promotori dell'innovazione dei sistemi organizzativi di gestione delle risorse umane e al contempo garanti contro le discriminazioni. I dirigenti, infatti, oltre ad essere potenziali fruitori al pari degli altri dipendenti delle misure innovative di svolgimento della prestazione lavorativa recate dall'articolo 14 della legge 124/2015, sono tenuti a salvaguardare le legittime aspettative di chi utilizza le nuove modalità in termini di formazione e crescita professionale, promuovendo percorsi informativi e formativi che non escludano i lavoratori dal contesto lavorativo, dai processi d'innovazione in atto e dalle opportunità professionali.

Si evidenzia che l'articolo 263 della legge n. 77 del 17/07/2020, di conversione del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34 (cosiddetto "Rilancio"), recante "Misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all'economia, nonché di politiche sociali connesse all'emergenza epidemiologica da COVID19", ha previsto significative novità in tema di lavoro agile. Attraverso tale disposizione, da un lato, viene richiesto alle amministrazioni pubbliche di adeguare l'operatività di tutti gli uffici alle esigenze dei cittadini e delle imprese connesse al graduale riavvio delle attività produttive e commerciali, e, dall'altro, di organizzare il lavoro dei propri dipendenti e l'erogazione dei servizi attraverso la flessibilità dell'orario di lavoro, rivedendone l'articolazione giornaliera e settimanale ed applicando il lavoro agile, con le misure semplificate di cui al comma 1, lettera b), dell'articolo 87 del decreto legge 17 marzo 2020 n. 18 (cosiddetto "Cura Italia"), convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, al cinquanta per cento del personale impiegato nelle attività che possono essere svolte in tale modalità. Con la Circolare n. 3 dello scorso 24 luglio, il Dipartimento della funzione pubblica ha evidenziato gli elementi di maggior rilievo della predetta normativa: - dalla presenza del personale nei luoghi di lavoro non più correlata alle attività ritenute indifferibili ed urgenti; - dal superamento dell'istituto dell'esenzione dal servizio. La predetta disposizione ribadisce inoltre la necessità, per le stesse amministrazioni, di aggiornare ed implementare la mappatura di quelle attività che, in base alla dimensione organizzativa e funzionale di ciascun ente, possano essere svolte in modalità agile, con l'individuazione del personale da assegnare alle stesse. Tanto premesso, secondo un recente orientamento del Dipartimento della funzione pubblica, nell'ottica del raggiungimento dell'obiettivo stabilito dalla norma primaria, appare, quindi, possibile per ciascuna amministrazione, nell'ambito dei propri poteri di autorganizzazione e pur sempre nel rispetto dei Protocolli di sicurezza a tutela della salubrità e della sicurezza degli ambienti di lavoro, consentire, su base volontaria, a tutto il personale che svolge attività rientranti tra quelle cd. "smartabili" di lavorare in modalità agile. Ciò in quanto, di regola, il lavoratore agile alterna giornate lavorate in presenza e giornate lavorate da remoto. Un'ulteriore problematica riguarda la possibilità di escludere dalle quote percentuali previste dalla suindicata normativa, ai fini dello svolgimento del lavoro agile e tenuto conto delle proroghe dello stato di emergenza, i dipendenti titolari della legge 5 febbraio 1992, n. 104, di cui all'articolo 33, comma 3, sia per sé che per i propri familiari. Lo stesso Dipartimento della funzione pubblica ha ritenuto possibile che le amministrazioni possano valutare di escludere dal computo del cinquanta per cento i lavoratori fragili, per i quali le stesse sono tenute, in ogni caso, ad adottare ogni soluzione utile per assicurare a questi ultimi lo svolgimento di attività in

modalità agile, come, ad esempio, l'organizzazione di specifiche attività di formazione professionale.

Soggetti coinvolti: Dirigenti di riferimento, Servizio Personale, C.U.G., dipendenti.
Triennio 2023/2025

Obiettivo 3 - Anno 2025

PROMOZIONE DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO inteso come capacità di promuovere e mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori al fine di porre la giusta attenzione alle persone e alla cura dell'ambiente di lavoro

Azione 1- Stress lavoro-correlato anche in un'ottica di genere.

Descrizione - Il D. Lgs. 81/2008 individua specificatamente lo stress lavoro correlato come fattore di rischio e mostra come la prevenzione di questi rischi non possa esulare dal riconoscimento delle differenze di genere. Tra le azioni destinate a promuovere il benessere organizzativo ed individuale al fine di conseguire un'organizzazione generatrice di benessere sul lavoro, si intende, in ogni caso:

- per la generalità dei dipendenti, proporre interventi di sensibilizzazione, prevenzione e modalità di gestione dello stress lavoro correlato;
- tutelare il lavoratore prevedendo e contrastando ogni forma di molestia sessuale, mobbing e comportamenti discriminatori perseguendo prassi e adottando norme comportamentali atte a creare un ambiente di lavoro rispettoso della dignità delle persone;
- strutturare il monitoraggio organizzativo del benessere del personale, coinvolgendo il CUG al fine di acquisire delle proposte volte al miglioramento delle eventuali criticità emerse, ed individuare successivamente azioni di miglioramento volte a superarle.

Azione 2 -Indagine specifica sul personale nella fase avanzata della carriera lavorativa, per evidenziare eventuali criticità/esigenze nell'ambito lavorativo

Descrizione:

- Favorire lo sviluppo delle competenze professionali necessarie ad affrontare al meglio le nuove richieste lavorative;
- Sostenere il personale over 55 nell'affrontare al meglio le richieste lavorative nella fase avanzata della carriera;
- Valorizzare il bagaglio di esperienze e conoscenze del personale esperto di prossima uscita dal mondo del lavoro per favorire la continuità delle attività ed il buon funzionamento della struttura organizzativa di appartenenza oltre che facilitare l'eventuale inserimento del personale subentrante.

Soggetti coinvolti: Servizio Personale, rappresentanti dei lavoratori, tutti i dirigenti, tutti i dipendenti.

Obiettivo 4 Annualità 2024- FORMAZIONE

Descrizione: migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la programmazione di attività formative che possano consentire a tutto il personale sia maschile che femminile di sviluppare la crescita professionale da concretizzarsi nell'ambito di eventuali progressioni professionali.

Azione 1 - Programmazione dei percorsi formativi compatibilmente, ove possibile, delle esigenze delle lavoratrici /lavoratori part-time e dei lavoratori diversamente abili.

Azione 2 - Monitoraggio nell'ambito dei singoli uffici la situazione del personale al fine di

proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze.

Soggetti coinvolti: Dirigenti, Responsabili di Servizi/uffici, Settore AA.GG.

In ottemperanza all'art. 14 della Convenzione ratificata con legge n. 04/2021, per cui "1. La presente Convenzione sarà vincolante per i soli Membri dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro la cui ratifica sarà stata registrata dal Direttore Generale dell'Ufficio Internazionale del Lavoro.2. Essa entrerà in vigore dopo dodici mesi dalla data di registrazione del Direttore Generale delle ratifiche di due Membri" si è inserito tale obiettivo nel cronoprogramma del presente Piano all'annualità 2025, non essendo plausibile nell'annualità 2024 di cui al precedente Piano.

SOTTOSEZIONE RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

In questa sottosezione, predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), sulla base degli obiettivi strategici definiti dall'organo di indirizzo, viene indicato come l'Ente individua, analizza e contiene i rischi corruttivi connessi alla propria attività istituzionale. Il ciclo di gestione del rischio adottato è coerente con quanto indicato nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) 2019 e più in generale nella legge n. 190 del 2012 e, per quanto concerne la trasparenza, nel decreto legislativo n. 33 del 2013. Garantendo la necessaria integrazione con la strategia di creazione di valore, la sottosezione è quindi organizzata in coerenza con quanto previsto dalle Linee guida per la stesura del PIAO. Nell'ottica del legislatore del PIAO, quale strumento unitario e integrato, l'analisi del contesto esterno ed interno diventa presupposto dell'intero processo di pianificazione per guidare sia nella scelta delle strategie capaci di produrre valore pubblico, sia nella predisposizione delle diverse sottosezioni del PIAO, nella logica di integrazione tra performance e prevenzione della corruzione che l'Autorità Nazionale Anticorruzione ha sostenuto anche nel Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2022. L'analisi del contesto esterno ed interno rientra tra le attività necessarie per calibrare le misure di prevenzione della corruzione. L'analisi del contesto esterno restituisce all'amministrazione le informazioni necessarie ad identificare il rischio corruttivo in relazione alle caratteristiche dell'ambiente in cui l'amministrazione o ente opera. L'analisi del contesto interno riguarda gli aspetti legati all'organizzazione e alla gestione per processi che influenzano la sensibilità della struttura al rischio corruttivo (cfr. Allegato 1 PNA 2019).

ANAC ha reso disponibile l'aggiornamento 2023 del Piano Nazionale Anticorruzione 2022 approvato con delibera del Consiglio dell'Autorità n. 605 del 19.12.2023.

In considerazione dell'emanazione della nuova disciplina ex D.lgs. n. 36/2023, intervenuta "in costanza di realizzazione degli obiettivi del PNRR/PNC e in un quadro normativo che, come indicato nel PNA 2022, presenta profili di complessità per via delle numerose disposizioni derogatorie via via introdotte", l'aggiornamento di quest'anno è stato circoscritto ai "limitati chiarimenti e modifiche a quanto previsto nel PNA 2022, al fine di introdurre, ove necessario, riferimenti alle disposizioni del nuovo Codice". In tal senso gli interventi operati si sono limitati alla sola parte speciale del PNA 2022 dedicata ai contratti pubblici, ritenuta comunque "sostanzialmente ancora attuale", con l'intento di "fornire supporto agli Enti interessati al fine di presidiare l'area dei contratti pubblici con misure di prevenzione della corruzione e per la promozione della trasparenza che possano costituire una risposta efficace e calibrata rispetto ai rischi corruttivi che possono rilevarsi in tale settore dell'agire pubblico", ed in particolare:

- alla Sezione dedicata alla schematizzazione dei rischi di corruzione e di *maladministration* e alle relative misure di contenimento, intervenendo solo laddove alcuni rischi e misure previamente indicati, in via esemplificativa, non trovino più adeguato fondamento nelle nuove disposizioni;
- alla disciplina transitoria applicabile in materia di trasparenza amministrativa alla luce delle nuove disposizioni sulla digitalizzazione del sistema degli appalti e dei Regolamenti adottati dall'Autorità, in particolare quelli ai sensi degli artt. 23, comma 5, e 28, comma 4, del Nuovo Codice dei Contratti Pubblici.

INTRODUZIONE

La Legge 190/2012 recante “*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione*”, ha imposto all'organo di indirizzo politico degli Enti Locali, su proposta del Responsabile della prevenzione della corruzione (di seguito RPCT), l'adozione e costante aggiornamento di un Piano triennale di prevenzione della corruzione e promozione della trasparenza (di seguito PTPC), quale strumento che individua e sviluppa le strategie per la prevenzione ed il contrasto di tale evento.

Il Piano di Prevenzione della Corruzione 2024/2026 si basa sulle realizzazioni dei precedenti Piani. Il presente Piano, nella previsione del Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (P.I.A.O.) e del PNA 2022, si pone nel solco del Piano triennale 2023-2025.

Con finalità di semplificazione della pluralità di adempimenti pianificatori previsti dalla normativa vigente, il decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, all’art. 6, prescrive l'adozione di un unico Piano Integrato di Attività e di Organizzazione (P.I.A.O.) per le Pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti. Il PIAO, di durata triennale (ed aggiornato annualmente), è chiamato a definire più profili: obiettivi della *performance*; gestione del *capitale umano*; sviluppo *organizzativo*; obiettivi *formativi e valorizzazione delle risorse interne*; *reclutamento*; ***trasparenza ed anticorruzione***; *pianificazione delle attività*; individuazione delle *procedure da semplificare e ridisegnare*; *accesso fisico e digitale*; *parità di genere*; *monitoraggio degli esiti procedurali e dell'impatto sugli utenti*.

Il P.I.A.O. deve altresì definire la strumentazione per giungere alla piena trasparenza dei risultati, dell'attività e dell'organizzazione amministrative, nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di anti-corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia ed in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità Nazionale Anticorruzione con il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA). In tale contesto, secondo quanto indicato dal legislatore del cd. Decreto reclutamento (D.L.80/2021), quanto predisposto annualmente dalle PPAA. come Piano di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza, dovrebbe costituire apposita Sottosezione del predetto P.I.A.O., armonizzandosi con esso ed, in particolare, con gliobiettivi di performance nello stesso parimenti inseriti.

L’ANAC dal 2016 chiarisce che il PNA è atto generale di indirizzo rivolto a tutte le amministrazioni (e ai soggetti di diritto privato in controllo pubblico, nei limiti posti dalla legge) che adottano i PTPCT, ovvero le misure di integrazione di quelle adottate ai sensi del D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231. Si tende a rafforzare sempre più il ruolo dei Responsabili della prevenzione della corruzione (RPC) quali soggetti titolari del potere di predisposizione e di proposta del PTPC all'organo di indirizzo. È, inoltre, previsto un maggiore coinvolgimento degli organi di indirizzo nella formazione e attuazione dei Piani così come di quello degli organismi indipendenti di valutazione (OIV).

Questi ultimi, in particolare, sono chiamati a rafforzare il raccordo tra misure anticorruzione e misure di miglioramento della funzionalità delle amministrazioni e della performance degli uffici e dei funzionari pubblici, con particolare riferimento alla verifica di coerenza fra gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico gestionale e i Piani Triennali per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

I SOGGETTI OBBLIGATI

L’ambito soggettivo d’applicazione delle disposizioni in materia di trasparenza e di prevenzione della corruzione è stato ampliato dal decreto legislativo 97/2016, il cd. “*Freedom of Information Act*” (o più brevemente “*Foia*”). Le modifiche introdotte dal *Foia* hanno delineato un ambito di applicazione della disciplina della *trasparenza* diverso, e più

ampio, rispetto a quello che individua i soggetti tenuti ad applicare le *misure di prevenzione della corruzione*.

Questi ultimi sono distinti tra soggetti tenuti ad approvare il PTPC e soggetti che possono limitarsi ad assumere misure di prevenzione della corruzione integrative di quelle adottate ai sensi del decreto legislativo 231/2001. L'articolo 2-bis del decreto 33/2013 (articolo aggiunto proprio dal decreto legislativo 97/2016) individua tre categorie di soggetti obbligati:

1. le pubbliche amministrazioni (articolo 2-bis comma 1);
2. altri soggetti, tra i quali enti pubblici economici, ordini professionali, società in controllo ed enti di diritto privato (articolo 2-bis comma 2);
3. altre società a partecipazione pubblica ed enti di diritto privato (articolo 2-bis comma 3).

La disciplina in materia di anticorruzione e trasparenza si applica integralmente alle pubbliche amministrazioni, come notoriamente definite dall'articolo 1 comma 2 del decreto legislativo 165/2001. Le pubbliche amministrazioni hanno l'obbligo di approvare i piani triennali di prevenzione della corruzione, provvedendo annualmente all'aggiornamento dei medesimi, per i quali il PNA costituisce atto di indirizzo.

PROCESSO DI AGGIORNAMENTO DEL PIANO ED ESITI DELLE AZIONI DEL PTPC

La Giunta Comunale - con deliberazione n. 174/2014- ha approvato, per il triennio 2014-2016, il primo Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione del Comune di Nocera Inferiore.

Con successive deliberazioni, nel corso degli anni, la Giunta ha approvato l'aggiornamento del Piano.

Allo stesso tempo va segnalata la revisione dell'organigramma e relativo funzionigramma per assicurare il corretto funzionamento della struttura organizzativa che ha visto continue implementazioni ed adeguamenti, non ultimo nel 2023.

Progressivo miglioramento delle condizioni di operatività si sono rilevate nel corso del 2019 con una progressiva attenzione ai possibili riflessi degli interventi di prevenzione sulla organizzazione dell'ente con un processo di evoluzione e trasformazione delle singole persone e del sistema organizzativo nel suo complesso.

L'annualità 2020 e gran parte dell'annualità 2021 sono state connotate dall'emergenza Covid-19 che ha impattato inevitabilmente anche sull'organizzazione e sull'implementazione del PTPCT 2021-23 con conseguente ed inevitabile rallentamento di alcuni procedimenti di verifica e controllo, stante la necessità di fronteggiare le situazioni emergenziali prospettatesi ma senza mai accantonare la logica anticorruzione. L'anno 2023 ha visto in posizione sempre centrale la corretta attuazione delle misure PNRR - Next generation UE, anche in ottica anticorruptiva.

ESITI DEL MONITORAGGIO SULL'ATTUAZIONE DELLE MISURE PREVISTE NEL PTPC 2023/2025

Il monitoraggio sullo stato di attuazione delle misure individuate dal Piano triennale di prevenzione della corruzione è il vero obiettivo degli strumenti anti-corruzione, in quanto

evidenza che cosa l'amministrazione sia concretamente in grado di attuare, in termini di prevenzione dei comportamenti corruttivi.

L'annualità 2023, in continuità con l'annualità 2022, si è connotata per una implementazione esponenziale dei fascicoli di "controllo interno" che, al di là degli ordinari controlli a campione, hanno trattato trasversalmente materie ed argomenti involgenti pressochè tutti i settori e tutte le tematiche affrontate dall'Ente. La verifica è tesa ad accertare la corretta applicazione delle misure predisposte, con le modalità e nei tempi previsti e la reale efficacia delle stesse in termini di prevenzione del rischio di fenomeni corruttivi o di *mala gestio*, attraverso l'attuazione di condizioni che ne rendano più difficile la realizzazione. E' comunque attiva l'integrazione tra sistema di monitoraggio delle misure anticorruzione e sistema di controllo interno. Le estrazioni casuali dei provvedimenti dirigenziali, oggetto di controllo successivo di regolarità amministrativa, hanno consentito di esaminare varie fattispecie riconducibili alle Aree ora definite "generali", con particolare riferimento all'Area Contratti pubblici. Ad esito di tale attività sono stati formulati, per specifici provvedimenti alcuni rilievi e, conseguentemente, realizzati incontri mirati al superamento e rimozione delle criticità riscontrate.

L'esito finale delle rilevazioni ha dimostrato una generalizzata ma ancora poco sentita attuazione delle misure di prevenzione, sebbene con alcune precisazioni e proposte in relazione ad alcune misure, in particolare da parte degli Uffici tecnici e dell'ufficio di Polizia locale.

Sì è altresì evidenziato, per un certo numero di procedimenti, un ritardo sui termini procedurali, dipeso prevalentemente da situazioni di carichi di lavoro, anomalie sulle quali il Segretario generale ha posto attenzione rammentando le disposizioni in materia di cd "danno da ritardo" ed affasciando il ritardo, ancorchè meramente procedimentale, alla valutazione negativa in sede di performance e rammentando, nel caso di ricorrenza dei presupposti (ipotesi di accesso agli atti) la trasmissione *de plano* delle sentenze di condanna per danno da ritardo dalla Cancelleria del Tribunale Amministrativo regionale adito alla Procura della Corte dei Conti competente per territorio.

Dei risultati del monitoraggio viene dato conto nella relazione annuale del RPCT per l'anno 2023, di cui all'art. 1, comma 14, della legge n. 190/2012, pubblicata sul sito nell'apposita sezione Amministrazione trasparente - Altri contenuti - Corruzione.

OGGETTO DEL PIANO

Fatte salve le analisi e le misure adottate nei precedenti Piani, la Sezione PTPCT del PIAO è un documento di natura programmatica di breve periodo (un anno) e di medio periodo (tre anni), comprendente una sezione in materia di trasparenza ed integrità che subentra al Programma Triennale per la Trasparenza abrogato dal D.Lgs. 33/2013, così come modificato dal D.Lgs. 97/2016.

In generale l'aggiornamento annuale del Piano ha tenuto altresì conto dei mutamenti organizzativi interni intervenuti e dell'esito del monitoraggio sull'attuazione delle misure previste nell'annualità con la relazione del RPCT prevista dall'art. 1, comma 14, Legge 190/2012.

FINALITÀ

Le principali novità del d.lgs. 97/2016 in materia di trasparenza riguardano il definitivo chiarimento sulla natura, sui contenuti del PNA e, in materia di Trasparenza, la definitiva

delimitazione dell'ambito soggettivo di applicazione della disciplina, la revisione degli obblighi di pubblicazione nei siti delle pubbliche amministrazioni unitamente al nuovo diritto di accesso civico generalizzato ad atti, documenti e informazioni non oggetto di pubblicazione obbligatoria.

La nuova disciplina tende a rafforzare il ruolo dei Responsabili della prevenzione della corruzione (RPC) quali soggetti titolari del potere di predisposizione e di proposta del PTPC all'organo di indirizzo. È, inoltre, previsto un maggiore coinvolgimento degli organi di indirizzo nella formazione e attuazione dei Piani così come di quello degli organismi indipendenti di valutazione (OIV). Questi ultimi, in particolare, sono chiamati a rafforzare il raccordo tra misure anticorruzione e misure di miglioramento della funzionalità delle amministrazioni e della performance degli uffici e dei funzionari pubblici.

OBIETTIVI E CONTENUTI DEL PIANO

In continuità con i precedenti piani, si intende perseguire tre macro-obiettivi:

- ridurre le opportunità che si manifestino rischi di corruzione;
- aumentare la capacità dell'Amministrazione di individuare casi di corruzione;
- creare un contesto sfavorevole alla corruzione ispirato dai principi di etica, integrità e trasparenza.

Poiché ogni amministrazione presenta differenti livelli e fattori abilitanti al rischio corruttivo per via delle specificità ordinamentali e dimensionali nonché per via del contesto territoriale, sociale, economico, culturale e organizzativo in cui si colloca, per l'elaborazione del PTPCT si deve tenere conto di tali fattori di contesto.

Il Consiglio dell'Autorità ha deciso, pertanto, di rivedere e consolidare in un unico atto di indirizzo tutte le indicazioni date fino ad oggi, integrandole con orientamenti maturati nel corso del tempo e che sono anche stati oggetto di appositi atti regolatori prevedendo altresì nell'allegato 1 al PNA 2019 un nuovo "Sistema di gestione del rischio corruttivo" che consenta un approccio flessibile e contestualizzato, che tenga conto delle specificità di ogni singola amministrazione e del contesto interno ed esterno nel quale essa opera, del rischio.

Per espressa previsione di legge (art. 1 , comma 7, L. 190/2012), negli enti locali il Responsabile della prevenzione della corruzione è individuato, di norma, nel Segretario comunale, salva diversa e motivata determinazione del Sindaco.

Il Piano Nazionale Anticorruzione 2016 individua l'Organo di indirizzo che adotta il PTPC, ritenendo che *l'adozione del PTPC debba, di norma, prevedere un doppio passaggio: l'approvazione da parte del consiglio comunale di un documento di carattere generale sul contenuto del PTPC, mentre l'organo esecutivo resta competente all'adozione finale, salvo diversa previsione statutaria(...)*.

Ancorchè non formalmente adottate dal Consiglio comunale si enucleano le "Direttrici per l'elaborazione della Prevenzione della corruzione e Trasparenza 2024/2026.

Indirizzi per l'organizzazione ed il funzionamento del sistema di prevenzione dell'illegalità e della corruzione".

Le *Linee guida*, evincibili indirettamente dai documenti di programmazione economica - DUP in primis, in base alle quali viene sviluppato la Sezione Prevenzione della Corruzione 2024-2026, sono pertanto le seguenti:

1. Prosecuzione dell'attività di aggiornamento delle Aree di rischio e della mappatura dei processi e dei procedimenti - preesistenti e di nuova istituzione - per la revisione metodologica dell'analisi, valutazione e ponderazione del rischio corruzione dei procedimenti di competenza dell'Ente, anche attraverso l'individuazione di ulteriori,

- specifiche misure di prevenzione del rischio, alla luce delle prescrizioni contenute nel Piano Nazionale Anticorruzione, come precisato in narrativa;
2. Implementazione dell'attività di revisione delle fonti regolamentari dell'Ente, per garantirne la conformità a quanto previsto dalla legge, in particolare dalla normativa in materia di anticorruzione e trasparenza;
 3. Effettiva integrazione delle attività di prevenzione della corruzione con il PEG/PDO/ Piano della performance e con gli strumenti di programmazione dell'Ente, sia in termini organizzativi che di specifici obiettivi, sia individuali che di struttura;
 4. Implementazione di un applicativo software che consenta l'estrazione di determinati dati indispensabili ai fini dell'analisi dei relativi processi e precisamente:
 - a. il numero degli affidamenti effettuati dall'Ente, suddivisi in base all'oggetto (lavori, beni, servizi) ed alla tipologia di procedura espletata (aperta, ristretta, negoziata, affidamento diretto, etc.);
 - b. l'indicazione degli operatori economici affidatari, il numero degli affidamenti agli stessi soggetti e per quanti anni e i relativi importi di aggiudicazione;
 - c. il numero delle proroghe e/o rinnovi dei contratti stipulati a seguito delle menzionate procedure, con indicazione delle ditte affidatarie;
 - d. le autorizzazioni rilasciate dall'Ente, idoneamente classificate per tipologia, soggetti autorizzati e tempi di rilascio in rapporto alle previsioni di legge, regolamento o di obiettivi anche di miglioramento previsti nel PEG/PDO/ PDP;
 - e. i provvedimenti di attribuzione di vantaggi economici ai sensi dell'art. 12 della legge n. 241/1990, suddivisi per tipologia (es. contributo, sovvenzione, altra provvidenza economica, vantaggio derivante da altri tipi di accordi stipulati ai sensi di legge) e soggetto beneficiario;
 5. Attività di verifica, in ordine alle dichiarazioni sull'insussistenza di cause di inconferibilità ed incompatibilità ex D. Lgs. n. 39/2013 rese in occasione del conferimento di incarichi di qualunque tipo (dirigenziali, esterni, etc.) e nomine, nonché in occasione della costituzione dei Seggi e delle Commissioni di gara e di concorso;
 6. Consolidamento e valorizzazione delle attività di formazione obbligatoria, per i Dirigenti e per il personale dipendente, con verifica dei livelli di apprendimento conseguenti e con specifico riferimento alle materie dell'anticorruzione e trasparenza.

Con riferimento ai "principi strategici", da tenere in considerazione nella progettazione del sistema di gestione del rischio di corruzione, il PNA 2022 individua: il miglioramento nella gestione dei fondi europei e del PNRR attraverso una serie di azioni chiave che includono il rafforzamento dell'analisi dei rischi e delle misure di prevenzione, la revisione e il miglioramento della regolamentazione interna, l'aumento della trasparenza e accessibilità delle informazioni, anche attraverso l'informatizzazione e la digitalizzazione dei processi amministrativi, il miglioramento della comunicazione e formazione, la gestione della performance integrata, la condivisione di esperienze e buone pratiche, l'implementazione di un sistema di indicatori per il monitoraggio e il coordinamento strategico tra prevenzione della corruzione e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo.

Ritenuto, per l'effetto, in continuità con il DUP, ribadire i seguenti indirizzi strategici in materia di gestione del rischio corruttivo del Comune di Nocera Inferiore:

- **Rafforzamento dell'analisi dei rischi e delle misure di prevenzione con riguardo agli appalti pubblici, alla selezione del personale e alla gestione dei fondi Europei**

e del PNRR. Migliorare l'analisi dei rischi e l'implementazione di misure di prevenzione con particolare riferimento alla gestione degli appalti pubblici, alla selezione del personale e alla gestione dei finanziamenti europei e del PNRR evidenziando i rischi corruttivi attraverso una valutazione del livello di rischio dei diversi processi, e l'individuazione delle misure di prevenzione appropriate rispetto ai rischi individuati, analizzati e valutati.

- **Revisione e miglioramento della regolamentazione interna a partire dal Codice di Comportamento e dalla gestione dei conflitti di interessi.** Rivedere e migliorare la regolamentazione interna, iniziando dal codice di comportamento e dalle politiche di gestione dei conflitti di interesse, anche attraverso l'introduzione di adeguate soluzioni organizzative e procedurali idonee a sterilizzarlo.
- **Incremento dei livelli di trasparenza e accessibilità delle informazioni da parte degli Stakeholder, sia interni che esterni.** Aumentare la chiarezza e l'accessibilità delle informazioni per gli stakeholder, sia interni che esterni. In considerazione della valenza del principio generale di trasparenza in correlazione con il profilo dell'integrità dell'azione amministrativa, promozione di azioni di miglioramento della qualità dei dati pubblicati garantendo non solo l'apertura del formato di pubblicazione, ma anche l'aggiornamento, la tempestività, la completezza, la semplicità di consultazione e la comprensibilità dei dati e delle informazioni pubblicate, al fine di assicurare un puntuale adempimento degli obblighi di pubblicazione anche attraverso i processi di digitalizzazione e l'organizzazione dei flussi informativi sia interni sia esterni all'organizzazione.
- **Incremento della formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza e sulle regole etiche di comportamento anche ai fini della promozione del valore pubblico.** Implementare i processi di formazione del personale in materia di prevenzione della corruzione, trasparenza e comportamento etico per promuovere il valore pubblico, in considerazione del ruolo fondamentale che la stessa assume nell'ambito della strategia per la prevenzione della corruzione e la promozione della trasparenza, quale strumento indispensabile per assicurare una corretta e compiuta conoscenza delle regole di condotta che il personale è tenuto ad osservare e a creare un contesto favorevole alla legalità
- **Consolidamento di un sistema di indicatori per monitorare l'attuazione della "Sezione Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO integrato nel sistema di misurazione e valutazione della performance.** Stabilire un sistema di indicatori per monitorare l'attuazione della "Sezione Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO, integrato nel processo di valutazione delle performance, provvedendo all'inserimento di criteri di valutazione che tengano conto del coinvolgimento nel sistema di prevenzione della corruzione
- **Miglioramento del ciclo della performance in una logica integrata (performance, trasparenza, anticorruzione) e il monitoraggio degli altri sistemi di controllo interni.** Proseguire nell'integrazione del sistema di monitoraggio delle misure di prevenzione della corruzione con il ciclo di gestione della performance e il sistema dei controllo interni; in particolare, il monitoraggio è necessario per assicurare l'efficacia del sistema di prevenzione della corruzione, individuando specifici doveri in capo ai soggetti indicati nella "Sezione rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO, in ordine alla periodica verifica circa le attività poste in essere, per l'effettiva attuazione delle misure di legalità ed integrità programmate.

- **Tutela del dipendente che segnala illeciti (*whistleblowing*)**. In considerazione delle importanti novità in materia recate dal Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24, dare la più ampia e diffusa conoscenza a tutti i dipendenti dell'Ente dell'esistenza dell'istituto e delle sue modalità di esercizio, nonché realizzare tutte le azioni organizzative e tecniche necessarie a garantire idonea tutela del dipendente pubblico che venuto a conoscenza per ragioni di lavoro, di attività illecite nell'amministrazione, dovesse segnalarle.
- **Coordinamento della strategia di prevenzione della corruzione con quella di prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo**. Stabilire un coordinamento strategico tra la strategia di prevenzione della corruzione e quella volta alla prevenzione del riciclaggio di denaro e del finanziamento del terrorismo, anche in funzione di contrasto al rischio che l'amministrazione entri in contatto con soggetti coinvolti in attività criminali, con particolare riferimento all'impiego dei fondi rivenienti dal PNRR, al fine di consentire la tempestiva individuazione di eventuali sospetti di sviamento delle risorse rispetto all'obiettivo per cui sono state stanziare ed evitando che le stesse finiscano per alimentare l'economia illegale.
- **Vigilanza sull'adozione di misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza da parte delle società partecipate e/o enti controllati**. Nell'ambito dei compiti che la normativa nazionale in materia attribuisce alle Amministrazioni, nei confronti delle proprie Società partecipate, nonché delle indicazioni contenute nella deliberazione ANAC 1134/2017, si evidenzia la necessità di provvedere ad una puntuale verificare circa l'adempimento agli obblighi di prevenzione della corruzione e di trasparenza, da parte di dette società partecipate, al fine di garantire la trasparenza delle informazioni e delle scelte sull'uso delle risorse pubbliche da parte delle società e degli enti controllati, anche attraverso la pubblicazione.

Allo scopo di assicurare il coinvolgimento degli stakeholders e degli organi politici, la sottosezione del PIAO è stata approvata dando avvio, in data 09.01 u.s. (*sub* Prot. n.1714), ad una procedura aperta alla consultazione per la successiva stesura della sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO. Questa Civica Amministrazione, nell'ambito delle iniziative e delle attività condotte in materia di trasparenza e degli interventi per la prevenzione e il contrasto della corruzione, su iniziativa del RPTC, ha, per l'effetto, pubblicato un Avviso rivolto ai cittadini, a tutte le associazioni o altre forme di organizzazioni portatrici di interessi collettivi, alle organizzazioni di categoria ed organizzazioni sindacali operanti nell'ambito del Comune, al fine di consentire loro di formulare osservazioni. Nell'intento di favorire il più ampio coinvolgimento, i suddetti portatori d'interesse sono stati invitati a presentare contributi mirati attraverso il modello allegato. Il termine ultimo per far pervenire eventuali osservazioni è scaduto il giorno 31 Gennaio 2024. Entro il termine fissato nell'Avviso non sono pervenute proposte.

LA TRASPARENZA

Come indicato nel PNA 2019 e confermato nel PNA 2022, il d.lgs. 33/2013, come modificato dal d.lgs. 97/2016, ha operato una significativa estensione dei confini della trasparenza intesa oggi come *«accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche»*. Il legislatore ha attribuito un **ruolo di primo piano alla trasparenza** affermando, tra l'altro, che essa concorre ad attuare il principio democratico e i principi costituzionali di eguaglianza, di imparzialità, buon andamento, responsabilità, efficacia ed efficienza nell'utilizzo di risorse pubbliche, integrità e lealtà nel servizio alla nazione.

Oggi, dunque, la trasparenza è anche **regola per l'organizzazione**, per **l'attività amministrativa** e per la realizzazione di una moderna democrazia.

In ogni caso, la trasparenza dell'azione amministrativa rimane la misura cardine dell'intero impianto anticorruzione delineato dal legislatore della legge 190/2012. La stessa Corte Costituzionale ha considerato che con la legge 190/2012 *«la trasparenza amministrativa viene elevata anche al rango di principio-argine alla diffusione di fenomeni di corruzione»* e che le modifiche al d.lgs. 33/2013, introdotte dal d.lgs. n. 97/2016, hanno esteso ulteriormente gli scopi perseguiti attraverso il principio di trasparenza, aggiungendovi la finalità di *«tutelare i diritti dei cittadini»* e *«promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa»*.

L'ampliamento dei confini della trasparenza registrato nel nostro ordinamento è stato realizzato con successive modifiche normative che sono state accompagnate da atti di regolazione dell'Autorità finalizzati a fornire indicazioni ai soggetti tenuti ad osservare la disciplina affinché l'attuazione degli obblighi di pubblicazione non fosse realizzata in una logica **di mero adempimento quanto, invece, di effettività e piena conoscibilità dell'azione amministrativa**.

Tale obiettivo deve essere perseguito anche attraverso **il rispetto dei criteri di qualità** delle informazioni da pubblicare, espressamente indicati dal legislatore all'art. 6 del d.lgs. 33/2013, ovvero: integrità, costante aggiornamento, completezza, tempestività, semplicità di consultazione, comprensibilità, omogeneità, facile accessibilità, conformità ai documenti originali, indicazione della provenienza e riutilizzabilità.

La qualità dei dati pubblicati è indispensabile per una trasparenza effettiva ed utile per gli *stakeholders* e per le stesse pubbliche amministrazioni.

L'ACCESSO CIVICO

L'istituto dell'accesso civico è stato introdotto nell'ordinamento dall'articolo 5 del decreto legislativo 33/2013. Secondo l'articolo 5, all'obbligo di pubblicare in *«amministrazione trasparente»* documenti, informazioni e dati corrisponde *«il diritto di*

chiunque” di richiedere gli stessi documenti, informazioni e dati nel caso ne sia stata omessa la pubblicazione.

La richiesta non doveva essere necessariamente motivata e chiunque poteva avanzarla. L'amministrazione disponeva di trenta giorni per procedere alla pubblicazione del documento o del dato richiesto. Contestualmente alla pubblicazione, lo trasmetteva al richiedente, oppure gli indicava il collegamento ipertestuale a quanto richiesto. In caso di ritardo o mancata risposta, il richiedente poteva ricorrere al *titolare del potere sostitutivo* (articolo 2, comma 9-bis, legge 241/1990).

L'accesso civico ha consentito a chiunque, senza motivazione e senza spese, di *“accedere”* ai documenti, ai dati ed alle informazioni che la pubblica amministrazione aveva l'obbligo di pubblicare per previsione del decreto legislativo 33/2013.

Il decreto legislativo 97/2016 ha confermato l'istituto. Il comma 1 del rinnovato articolo 5 prevede:

“L'obbligo previsto dalla normativa vigente in capo alle pubbliche amministrazioni di pubblicare documenti, informazioni o dati comporta il diritto di chiunque di richiedere i medesimi, nei casi in cui sia stata omessa la loro pubblicazione”.

Il comma 2, dello stesso articolo 5, potenzia enormemente l'istituto introducendo la fattispecie dell'**accesso generalizzato**:

“Allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche e di promuovere la partecipazione al dibattito pubblico, chiunque ha diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione” obbligatoria ai sensi del decreto 33/2013.

La norma, pertanto, conferma per ogni cittadino il *libero accesso* ai dati ed ai documenti elencati dal decreto legislativo 33/2013, ed oggetto di pubblicazione obbligatoria, ed estende l'accesso civico ad ogni altro dato e documento (*“ulteriore”*) rispetto a quelli da pubblicare in *“amministrazione trasparente”*. L'accesso civico potenziato incontra quale unico limite *“la tutela di interessi giuridicamente rilevanti”* secondo la disciplina del nuovo articolo 5-bis che esamineremo in seguito.

L'accesso civico, come in precedenza, non è sottoposto ad alcuna limitazione quanto alla legittimazione soggettiva del richiedente: spetta a chiunque.

La domanda di accesso civico identifica i dati, le informazioni o i documenti richiesti, ma non richiede motivazione alcuna.

Si tratta quindi di un diritto di accesso non condizionato dalla titolarità di situazioni giuridicamente rilevanti ed avente ad oggetto tutti i dati e i documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione obbligatoria.

Con Deliberazione n. 13 del 16.10.2018 il Consiglio Comunale ha approvato il Regolamento sull'accesso che disciplina l'accesso dei cittadini alle informazioni, agli atti ed ai documenti amministrativi nel rispetto del diritto alla riservatezza e alla protezione dei dati personali delle persone fisiche.

Detto regolamento, tenendo conto delle ultime modifiche legislative, nonché della deliberazione ANAC n. 1309/2016, disciplina le seguenti forme di accesso:

1. accesso documentale, disciplinato dal capo V della L. n. 241/1990;
2. accesso civico, disciplinato dall'art. 5, c. 1 del D.Lgs. n. 33/2013;
3. accesso generalizzato, disciplinato dall'art. 5, c. 2 del D.Lgs. n. 33/2013.

Per ciascuna tipologia di accesso sono individuati gli uffici competenti a decidere sulle richieste di accesso edisciplinate le procedure di valutazione, caso per caso, delle richieste di accesso.

Le misure e gli obblighi relativi alla Trasparenza sono contenuti in apposita sezione di questo Piano.

I SOGGETTI INTERNI COINVOLTI NEL SISTEMA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

I soggetti coinvolti nelle attività amministrative concernenti il Piano sono:

- Il Consiglio comunale che definisce nel Documento Unico di Programmazione, gli obiettivi strategici in materia di anticorruzione e trasparenza;
 - valorizza, in sede di formulazione degli indirizzi e delle strategie dell'amministrazione, lo sviluppo e la realizzazione di un efficace processo di gestione del rischio di corruzione;
 - promuove una cultura della valutazione del rischio all'interno dell'organizzazione, incentivando l'attuazione di percorsi formativi e di sensibilizzazione relativi all'etica pubblica che coinvolgano l'intero personale;
 - L'Organo di indirizzo riceve, inoltre, la Relazione annuale del RPCT che dà conto dell'attività svolta ed è destinatario delle segnalazioni del RPCT su eventuali disfunzioni riscontrate sull'attuazione delle misure di prevenzione e di trasparenza;
 - La Giunta comunale che approva il piano di prevenzione della corruzione e il piano della performance organizzativa affasciando gli obiettivi;
 - Il Responsabile della prevenzione della corruzione e per la trasparenza (di norma il Segretario generale nei comuni) svolge le funzioni previste dalla legge 190/2012;
 - I Dirigenti e i Responsabili dei Servizi dell'Ente quali referenti del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza con riguardo alle attività considerate a rischio dal presente Piano:
 - valorizzano la realizzazione di un efficace processo di gestione del rischio di corruzione in sede di formulazione degli obiettivi delle proprie unità organizzative;
 - partecipano attivamente al processo di gestione del rischio, coordinandosi opportunamente con il RPCT, e fornendo i dati e le informazioni necessarie per realizzare l'analisi del contesto, la valutazione, il trattamento del rischio e il monitoraggio delle misure;
 - curano lo sviluppo delle proprie competenze in materia di gestione del rischio di corruzione e promuovono la formazione in materia dei dipendenti assegnati ai propri uffici, nonché la diffusione di una cultura organizzativa basata sull'integrità;
 - assumono la responsabilità dell'attuazione delle misure di propria competenza programmate nel PTPCT e operano in maniera tale da creare le condizioni che consentano l'efficace attuazione delle stesse da parte del loro personale (ad esempio, contribuendo con proposte di misure specifiche che

- tengano conto dei principi guida indicati nel PNA 2019 e, in particolare, dei principi di selettività, effettività, prevalenza della sostanza sulla forma);
- tengono conto, in sede di valutazione delle performance, del reale contributo apportato dai dipendenti all'attuazione del processo di gestione del rischio e del loro grado di collaborazione con il RPCT;
 - segnalano le situazioni di illecito, nonché i casi di personale conflitto di interesse;
 - adottano le misure gestionali, quali l'avvio di procedimenti disciplinari, la sospensione, la rotazione del personale ad essi assegnato;
 - vigilano sull'applicazione dei codici di comportamento e ne verificano le ipotesi di violazione, anche con il supporto dell'Ufficio procedimento disciplinari e del Responsabile della prevenzione della corruzione, ai fini dei conseguenti procedimenti disciplinari.
- Il personale dipendente dell'Ente che collabora con il Responsabile anticorruzione e con i referenti dello stesso;
 - svolge attività informativa nei confronti dei propri Dirigenti e dei Referenti;
 - partecipa al processo di gestione del rischio;
 - osserva le misure contenute nel Piano triennale di prevenzione della corruzione;
 - segnala le situazioni di illecito, nonché i casi di personale conflitto di interesse.
 - L'organismo di valutazione (O.I.V.) dell'Ente che partecipa alla attività di controllo e collabora con il Responsabile anticorruzione; offre, nell'ambito delle proprie competenze specifiche, un supporto metodologico al RPCT e agli altri attori, con riferimento alla corretta attuazione del processo di gestione del rischio corruttivo; fornisce, qualora disponibili, dati e informazioni utili all'analisi del contesto (inclusa la rilevazione dei processi), alla valutazione e al trattamento dei rischi;
 - favorisce l'integrazione metodologica tra il ciclo di gestione della performance e il ciclo di gestione del rischio corruttivo, verificando che il PTPCT sia coerente con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale e che nella misurazione e valutazione delle performance, si tenga conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza;
 - svolge compiti propri connessi all'attività anticorruzione nel settore della trasparenza, promuovendo ed
 - attestando l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza (art. 14, co. 4, lett. g), D.Lgs. 150/2009);
 - esprime parere obbligatorio sul Codice di comportamento e sue modificazioni.
 - L'O.I.V. riceve, inoltre, la Relazione annuale del RPCT che dà conto dell'attività svolta ed è destinatario delle segnalazioni del RPCT su eventuali disfunzioni riscontrate sull'attuazione delle misure di prevenzione e di trasparenza (art.1, comma 14, L.190/2021);
 - I collaboratori a qualsiasi titolo dell'amministrazione, i quali osservano le misure contenute nel PTPCT, conformano il proprio comportamento alle disposizioni contenute nel Codice di Comportamento e segnalano, altresì, le situazioni di illecito;
 - L'U.P.D. ossia l'Ufficio Procedimenti Disciplinari del Comune di Nocera Inferiore chiamato altresì ad esprimersi in relazione alle valutazioni afferenti il Codice di condotta:
 - svolge i procedimenti disciplinari nell'ambito della propria competenza;

- provvede alle comunicazioni obbligatorie nei confronti dell'autorità giudiziaria;
- opera in raccordo con il Responsabile per la prevenzione della corruzione per quanto riguarda le attività previste dall'articolo 15 del "Codice di comportamento dei dipendenti pubblici" di cui al D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62;
- svolge attività consultiva nei confronti dei dipendenti su situazioni o comportamenti, al fine di prevenire la commissione di fatti corruttivi e di illeciti disciplinari e ne riferisce al Responsabile della prevenzione.

Le misure di prevenzione e contrasto alla corruzione trasfuse nel presente Piano triennale di prevenzione della corruzione devono essere rispettate dai Dirigenti, nonché da tutti i dipendenti, ivi compresi gli uffici di diretta collaborazione o di staff del Sindaco, pena la commissione di illecito disciplinare.

Per i Dirigenti, a detta responsabilità disciplinare si aggiunge quella dirigenziale.

Il RPCT può avvalersi delle strutture di vigilanza ed audit interno per:

- attuare il sistema di monitoraggio del PTPCT, richiedendo all'organo di indirizzo politico il supporto di queste strutture per realizzare le attività di verifica (audit) sull'attuazione e l'idoneità delle misure di trattamento del rischio;
- svolgere l'esame periodico della funzionalità del processo di gestione del rischio.
- *I dipendenti partecipano attivamente al processo di gestione del rischio e, in particolare, alla attuazione delle misure di prevenzione programmate nel PTPCT.*

A tal fine, tutti coloro che dispongono di dati utili e rilevanti (es. Area legale, ufficio di statistica, uffici di controllo interno o di gestione, ecc.) hanno l'obbligo di fornirli tempestivamente al RPCT ai fini della corretta attuazione del processo di gestione del rischio. La tutela del dipendente che segnala illeciti è garantita dal c.d. **Whistleblowing**, misura prevista tra le azioni obbligatorie, che ha trovato attuazione nel 2022, dopo le difficoltà determinatesi a seguito dell'impossibilità di ricorso alla piattaforma ANAC in un primo momento prevista nel precedente aggiornamento 2020 al PTPCT. Di seguito il link presente nella sezione "Amministrazione Trasparente" sub sezione "Disposizioni generali-Prevenzione della Corruzione" con cui accedere alla modalità di effettuazione segnalazioni anonime: software Open Whistleblowing reso disponibile dall'ANAC.

INDIVIDUAZIONE DEL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA (RPCT).

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e per la trasparenza di questo ente è il Segretario Generale Dott.ssa Ornella Nasta, designata con decreto sindacale n. 26 del 21.09.2023 e pubblicato sul sito istituzionale dell'ente nonché nell'apposita Sezione "Amministrazione Trasparente" ai sensi del d. lgs n. 33/2013 ed ss.mm.ii. Si dà atto che la Dott.ssa Nasta non è stata destinataria di provvedimenti giudiziari di condanna, né di provvedimenti disciplinari.

La figura del Responsabile anticorruzione è stata l'oggetto di significative modifiche introdotte dal legislatore del decreto legislativo 97/2016 che ha riunito in un solo soggetto, l'incarico di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (acronimo: RPCT) e ne avrebbe teoricamente rafforzato il ruolo, prevedendo che ad esso siano riconosciuti poteri idonei a garantire lo svolgimento dell'incarico con autonomia ed effettività. Inoltre, l'articolo 6 comma 5 del DM 25 settembre 2015, di "Determinazione degli indicatori di anomalia al fine di agevolare l'individuazione di operazioni sospette di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo da parte degli uffici della pubblica amministrazione", secondo una condivisibile logica di continuità fra i presidi di

anticorruzione e antiriciclaggio, prevede che nelle pubbliche amministrazioni il soggetto designato come “*gestore*” delle segnalazioni di operazioni sospette possa coincidere con il *responsabile anticorruzione*.

Il nuovo comma 7, dell’articolo 1, della legge 190/2012 prevede che l’organo di indirizzo individui, “*di norma tra i dirigenti di ruolo in servizio*”, il responsabile anticorruzione e della trasparenza. Per gli enti locali è rimasta la previsione che la scelta ricada, “*di norma*”, sul segretario.

“Il titolare del potere di nomina del responsabile della prevenzione della corruzione va individuato nel sindaco quale organo di indirizzo politico- amministrativo, salvo che il singolo comune, nell’esercizio della propria autonomia organizzativa, attribuisca detta funzione alla giunta o al consiglio” (ANAC, FAQ anticorruzione, n. 3.4).

La legge 190/2012 precisa che l’attività di elaborazione del Piano nonché delle misure di prevenzione della corruzione integrative di quelle adottate ai sensi del d.lgs. 231/2001, **non può essere affidata a soggetti estranei all’amministrazione** (art. 1, co. 8), **ma spetta al RPCT**.

Le modifiche introdotte dal d.lgs. 97/2016 (art. 41, co. 1, lett. g)) hanno confermato tale disposizione. Lo scopo della norma è quello di considerare la predisposizione del PTPCT un’attività da svolgere necessariamente da parte di chi opera esclusivamente all’interno dell’amministrazione o dell’ente interessato, sia perché presuppone una profonda conoscenza della struttura organizzativa, di come si configurano i processi decisionali (siano o meno procedimenti amministrativi) e della possibilità di conoscere quali profili di rischio siano coinvolti; sia perché è finalizzato all’individuazione delle misure di prevenzione che più si attagliano alla fisionomia dell’ente e dei singoli uffici e al loro migliore funzionamento.

Con deliberazione di G.C. n. 396 del 21 dicembre 2019 è stata modificata ed integrata la disciplina relativa alla composizione dell’ Ufficio per i Procedimenti Disciplinari prevedendo una diversa composizione che vede la non presenza del Segretario generale onde evitare conflitti di interesse anche solo potenziale ex art. 6 bis della Legge n. 241/90. La nuova composizione dell’U.P.D. vede quale Presidente il Dirigente del Settore Affari Generali e componenti il Dirigente del Settore Economico Finanziario ed il Funzionario di più alto grado del servizio personale.

È altresì esclusa l’eventualità che il RPCT ricopra anche il ruolo di componente o di presidente dell’Organismo indipendente di valutazione (OIV), al fine di evitare che vi siano situazioni di coincidenza di ruoli fra controllore e controllato. L’OIV è stato infatti nominato con decreto sindacale, per una durata triennale, nella persona dell’Avv. Alessandro Ferone.

Anche il PNA 2022 ha ribadito che è altamente auspicabile, da una parte, che il RPCT sia dotato di una struttura organizzativa di supporto adeguata, per qualità del personale e per mezzi tecnici, al compito da svolgere; dall’altra, che vengano assicurati al RPCT poteri effettivi, preferibilmente con una specifica formalizzazione nell’atto di nomina, di interlocuzione nei confronti di tutta la struttura, sia nella fase della predisposizione del PTPCT e delle misure sia in quella del controllo sulle stesse.

Quindi, a parere dell’Autorità “*appare necessaria la costituzione di un apposito ufficio dedicato allo svolgimento delle funzioni poste in capo al responsabile*”. Se ciò non fosse possibile, sarebbe

opportuno assumere atti organizzativi che consentano al responsabile di avvalersi del personale di altri uffici.

La struttura di supporto al responsabile anticorruzione *“potrebbe anche non essere esclusivamente dedicata a tale scopo”*. Potrebbe, invero, essere a disposizione anche di chi si occupa delle misure di miglioramento della funzionalità dell'amministrazione quali, ad esempio: controlli interni, strutture di audit, strutture che curano la predisposizione del piano della performance.

Il RPCT del Comune di Nocera Inferiore si avvale della collaborazione del personale addetto all'Ufficio di Segreteria Generale che collabora anche alle procedure di controllo interno, alla predisposizione e controllo del piano della performance ed altre attività e procedimenti connessi e collegati. Nel suo ruolo di RPCT, si avvale, altresì dei Referenti di Settore.

Nel Codice di comportamento dell'Amministrazione approvato con deliberazione di G.C. n. 332/2019 è stato introdotto lo specifico dovere di collaborare attivamente con il RPCT, dovere la cui violazione deve essere ritenuta particolarmente grave in sede di responsabilità disciplinare. E' imprescindibile, infatti, un forte coinvolgimento dell'intera struttura in tutte le fasi di predisposizione e di attuazione delle misure anticorruzione.

Dalle modifiche apportate dal decreto legislativo 97/2016 emerge chiaramente che il responsabile deve avere la possibilità di incidere effettivamente all'interno dell'amministrazione e che alle sue responsabilità si affiancano quelle dei soggetti che, in base al PTPC, sono responsabili dell'attuazione delle misure di prevenzione.

Dal decreto 97/2016 risulta anche l'intento di creare maggiore comunicazione tra le attività del responsabile anticorruzione e quelle dell'OIV, al fine di sviluppare una sinergia tra gli obiettivi di performance organizzativa e l'attuazione delle misure di prevenzione.

A tal fine, la norma prevede:

1. la facoltà dell'OIV di richiedere al Responsabile anticorruzione informazioni e documenti per lo svolgimento dell'attività di controllo di sua competenza;
2. che il Responsabile trasmetta anche all'OIV la sua relazione annuale recante i risultati dell'attività svolta.

Le modifiche normative, apportate dal legislatore del *Foia*, hanno precisato che, nel caso di ripetute violazioni del PTPCT, sussista la responsabilità dirigenziale e per omesso controllo, sul piano disciplinare, se il responsabile anticorruzione non è in grado di provare *“di aver comunicato agli uffici le misure da adottare e le relative modalità”* e di aver vigilato sull'osservanza del PTPCT.

Quanto ai rapporti con il Responsabile della protezione dei dati (RPD) l'Autorità ha ritenuto nel PNA 2019 che, per quanto possibile, la figura del RPD non debba coincidere con il RPCT. Si valuta, infatti, che la sovrapposizione dei due ruoli possa rischiare di limitare l'effettività dello svolgimento delle attività riconducibili alle due diverse funzioni, tenuto conto dei numerosi compiti e responsabilità che la normativa attribuisce sia al RPD che al RPCT. Il RPCT del Comune di Nocera Inferiore non è Responsabile della Protezione dei Dati.

Resta fermo che, per le questioni di carattere generale riguardanti la protezione dei dati personali, il RPD costituisce una figura di riferimento anche per il RPCT, a cui, tuttavia, non può sostituirsi nell'esercizio delle funzioni.

Si consideri, **ad esempio, il caso delle istanze di riesame di decisioni sull'accesso civico generalizzato** che,

per quanto possano riguardare profili attinenti alla protezione dei dati personali, sono decise dal RPCT con richiesta di parere al Garante per la protezione dei dati personali ai sensi dell'art. 5, co. 7, del d.lgs. 33/2013. In questi casi, il RPCT ben si può avvalere, se ritenuto necessario, del supporto del RDP nell'ambito di un rapporto di collaborazione interna fra gli uffici ma limitatamente a profili di carattere generale, tenuto conto che proprio la legge attribuisce al RPCT il potere di richiedere un parere al Garante per la protezione dei dati personali.

Ciò anche se il RPD sia stato eventualmente già consultato in prima istanza dall'ufficio che ha riscontrato l'accesso civico oggetto del riesame.

Funzioni e responsabilità del RPCT sono dettagliatamente indicate nella delibera ANAC n. 840 del 2 ottobre 2018 e negli aggiornamenti successivi del PNA. Va altresì evidenziato che la legge non declina espressamente i contenuti dei poteri di vigilanza e controllo del RPCT operando, invece, su un diverso piano e cioè quello

dell'assegnazione allo stesso di un obiettivo generale consistente nella predisposizione e nella verifica della tenuta complessiva del sistema di prevenzione della corruzione di un'amministrazione o ente.

I poteri di verifica, controllo e istruttori del RPCT, nel caso rilevi o siano segnalati casi di corruzione/malagestione, inseriti nel RPCT vanno esercitati in conformità alla Delibera ANAC n. 840 del 2 ottobre 2018.

Deve essere altresì assicurata la possibilità in caso di segnalazioni che il RPCT possa acquisire direttamente atti e documenti o svolgere audizioni di dipendenti nella misura in cui ciò consenta al RPCT di avere una più chiara ricostruzione dei fatti oggetto della segnalazione.

In ordine ai requisiti soggettivi per la nomina e la permanenza in carica del RPCT l'aggiornamento 2018 al Piano nazionale Anticorruzione suggerisce ed il presente PTCT recepisce che:

E' dovere del RPCT quello di comunicare tempestivamente all'amministrazione o ente presso cui presta servizio di aver subito condanne, anche di primo grado, così come prese in considerazione nel decreto legislativo 31 dicembre 2012, n. 235, art. 7, co. 1, lett. da a) ad f), nonché per i reati contro la pubblica amministrazione ed, in particolare, i reati richiamati dal d.lgs. 39/2013 di cui al Titolo II, Capo I «*Dei delitti dei pubblici ufficiali contro la Pubblica amministrazione*» del codice penale.

L'Amministrazione, ove venga a conoscenza di tali condanne da parte del RPCT o anche da terzi, è tenuta alla revoca dell'incarico di RPCT.

L'articolo 19, comma 5, lettera a), del decreto legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito con modificazioni in legge 11 agosto 2014, n.114, attribuisce all'ANAC il compito di ricevere notizie e segnalazioni di illeciti; compito disciplinato dal "Regolamento sull'esercizio dell'attività di vigilanza in materia di prevenzione della corruzione" approvato con Delibera n.330 del 29 marzo 2017.

Si richiama tale regolamento anche per le modalità di interlocuzione tra ANAC e RPCT che devono avvenire in modo conforme alle suddette disposizioni regolamentari.

In ordine, infine, al procedimento di revoca del RPCT, il legislatore ha previsto che l'Autorità possa richiedere all'amministrazione o ente che ha adottato il provvedimento di

revoca il riesame della decisione nel caso rilevi che la revoca sia correlata alle attività svolte dal RPCT in materia di prevenzione della corruzione. Analogamente, l'Autorità può richiedere il riesame di atti adottati nei confronti del RPCT in caso riscontri che essi contengano misure discriminatorie a causa dell'attività svolta dal RPCT per la prevenzione della corruzione.

In relazione alla laconicità del quadro normativo e alle criticità emerse in sede di vigilanza, l'Autorità ha fornito alcune prime indicazioni sulla questione nell'Aggiornamento 2017 al Piano Nazionale Anticorruzione adottato con Delibera n. 1208 del 22 novembre 2017.

La necessità di chiarire ulteriormente alcuni profili attinenti le proprie modalità di intervento hanno poi condotto l'Autorità ad adottare il «Regolamento sull'esercizio del potere dell'Autorità di richiedere il riesame dei provvedimenti di revoca o di misure discriminatorie adottati nei confronti del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) per attività svolte in materia di prevenzione della corruzione» approvato dal Consiglio dell'Autorità il 18 luglio 2018 con delibera n. 657.

Tale Regolamento, cui si rinvia, si applica alle amministrazioni pubbliche e agli altri soggetti tenuti, ai sensi dell'art. 2-bis, co. 2, del d.lgs. 33/2013 e ai sensi dell'art. 1, co. 2-bis, della l. 190/2012, all'adozione di misure di prevenzione della corruzione e alla nomina di un proprio RPCT.

REFERENTI - RASA - DPO

Gli obblighi di informazione nei confronti del RPCT, previsti dall'art. 1 co. 9 lett. c) L.190/2012, riguardano tutto il personale dell'Ente, in particolare i Dirigenti, che sono i Referenti di primo livello per l'attuazione del P.T.P.C.T. e fungono da collegamento fra il RPCT e i servizi della loro Direzione.

Rientra tra le funzioni dei Dirigenti, in aggiunta ai compiti ad essi attribuiti dalle norme di legge e di regolamento, la definizione delle misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione, fornendo le necessarie informazioni e proposte al RPCT in relazione ai servizi ed uffici di cui sono responsabili, tutto in un'ottica di stabilizzazione del percorso di partecipazione e coordinamento avviato.

Nello specifico i Responsabili sono chiamati a:

- Collaborare all'individuazione delle attività più esposte a rischio (analisi dei rischi);
- Partecipare alla predisposizione delle relative contromisure (identificazione e ponderazione eventi rischiosi);
- Individuare i responsabili, nell'ambito del personale assegnato al proprio Settore, che si occupino di curare i rapporti con l'Ufficio del RPCT;
- Individuare il personale da inserire nei programmi di formazione;
- Attivare le misure utili a garantire affiancamento e alternanza del personale addetto alle aree diriscio;
- Vigilare e provvedere al monitoraggio (report quadrimestrale) in merito alla corretta applicazione di:
 - Codice di comportamento dell'Ente;
 - Misure di contrasto previste dal PTPCT;
- Attivare tempestivamente le azioni correttive laddove vengano riscontrate mancanze/difformità nell'applicazione del Piano e dei suoi contenuti;
- Segnalare al RPCT le anomalie registrate;
- Provvedere ai sensi dell'art. 20 del D. L.gvo. 39/2013, alla trasmissione annuale della

dichiarazione di “Insussistenza di cause di inconfirmità o incompatibilità”, condizione essenziale per l’acquisizione dell’efficacia dell’incarico (pubblicate sul sito del’ Ente);

- Comunicare all’amministrazione la sussistenza nei propri confronti di provvedimenti di rinvio a giudizio;
- Provvedere alla trasmissione della relazione finale in merito alle attività svolte nel corso dell’anno, propedeutica alla stesura della relazione annuale del RPCT, obiettivo nella valutazione della performance.

I Referenti per l'Anticorruzione, la Trasparenza ed i controlli interni coincidono di norma con i Dirigenti in ciascuna struttura apicale con compiti di monitoraggio, rendicontazione delle attività e impulso nei confronti degli uffici compresi nella struttura apicale di riferimento.

Attuali referenti delle misure di prevenzione ed attuazione del PTPC e della trasparenza, in relazione allo svolgimento delle rispettive funzioni sono i Dirigenti e Responsabili individuati con provvedimento del RPCT.

Sono altresì responsabili, per quanto di competenza, della individuazione, elaborazione, pubblicazione di documenti, informazioni, dati da trasmettere e aggiornamenti delle sezioni di cui alla TRASPARENZA del PTPCT, gli operatori interni ai Settori e/o servizi dandone comunicazione al RPCT e al Sindaco.

- **Responsabile Anagrafe Stazione Appaltante (RASA)**

E’ incaricato delle verifiche e/o compilazione e successivo aggiornamento annuale delle informazioni e dei dati identificativi dell’Ente quale stazione appaltante, ex art. 1, c. 32, L. 190/2012. L’individuazione del

R.A.S.A. è intesa dal P.N.A. come misura organizzativa di trasparenza in funzione di prevenzione dellacorruzione.

Il Responsabile RASA dell’Ente, individuato con provvedimento dirigenziale è la signora Anna Parascandolo, dipendente a tempo indeterminato del Settore LL.PP. del Comune di Nocera Inferiore (Sa).

- **Responsabile della protezione dei dati (RPD) - DPO**

La normativa europea in materia di privacy (GDPR 679/2016) ha istituito la figura del “Data Protection Officer” DPO, responsabile della protezione dei dati personali nelle P.P.A.A., nonché consulente e controllore sugli adempimenti in materia di privacy. L’Ente per assolvere all’obbligo previsto, ha affidato, nel 2022 l’incarico di Responsabile della protezione dei dati personali alla dott.ssa Sellitti - dipendente a tempo indeterminato del Comune di Nocera Inferiore (Sa).

IL TITOLARE DEL POTERE SOSTITUTIVO

In questo ente *titolare del potere sostitutivo, in caso di omissioni da parte dei responsabili di procedimento e, in luogo di questi, dei dirigenti, in qualità di vertice dell’organizzazione amministrativa e in assenza, ad oggi, di un atto formale di nomina, è il Segretario Comunale.*

Il costante rispetto dei termini di conclusione del procedimento amministrativo, in

particolare quando avviato su “istanza di parte”, è indice di buona amministrazione ed una variabile da monitorare per l’attuazione delle politiche di contrasto alla corruzione.

Il sistema di monitoraggio del rispetto dei suddetti termini è prioritaria misura anticorruzione prevista dal PNA. L’Allegato 1 del PNA del 2013 a pagina 15 riporta, tra le misure di carattere trasversale, il monitoraggio sul rispetto dei termini procedurali: “attraverso il monitoraggio emergono eventuali omissioni o ritardi che possono essere sintomo di fenomeni corruttivi”.

Vigila sul rispetto dei termini procedurali il “titolare del potere sostitutivo”. Come noto, “l’organo di governo individua, nell’ambito delle figure apicali dell’amministrazione, il soggetto cui attribuire il potere sostitutivo in caso di inerzia” (articolo 2 comma 9-bis della legge 241/1990, comma aggiunto dal DL 5/2012 convertito dalla legge 35/2012). Decorso infruttuosamente il termine per la conclusione del procedimento, il privato cittadino, che con domanda ha attivato il procedimento stesso, ha facoltà di rivolgersi al titolare del potere sostitutivo affinché, entro un termine pari alla metà di quello originariamente previsto, concluda il procedimento attraverso le strutture competenti o con la nomina di un commissario. Il titolare del potere sostitutivo entro il 30 gennaio di ogni anno ha l’onere di comunicare all’organo di governo, i procedimenti, suddivisi per tipologia e strutture amministrative competenti, per i quali non è stato rispettato il termine di conclusione previsto dalla legge o dai regolamenti. Nel caso di omessa nomina del titolare dal potere sostitutivo tale potere si considera “attribuito al dirigente generale” o, in mancanza, al dirigente preposto all’ufficio o in mancanza al “funzionario di più elevato livello presente nell’amministrazione”, negli enti locali, in caso di mancata nomina, il titolare del potere sostitutivo è appunto il Segretario comunale.

MISURE

a) Aumento della capacità di individuare casi di corruzione o di illegalità all’interno dell’Amministrazione

Descrizione:

- Recepimento del nuovo processo di gestione del rischio, introdotto dal P.N.A. 2019 All.1 basato su un approccio valutativo (di tipo qualitativo) alla prevenzione della corruzione, da un punto di vista sostanziale e non meramente formale, da realizzarsi attraverso un sistema flessibile e contestualizzato degli strumenti e delle tecniche di gestione del rischio.

(Necessità di aggiornare l’individuazione e la descrizione (mappatura) dei processi decisionali/attività di competenza dei diversi settori dell’Ente. Necessità di rivalutare le misure di prevenzione del rischio corruzione relativo a ciascun processo decisionale/attività, con priorità per quelli a maggior rischio).

b) Riduzione delle opportunità di malfunzionamento che possano determinare il verificarsi di casi di corruzione e di illegalità all’interno dell’Amministrazione

Descrizione:

- Programmazione e adozione di misure e azioni di prevenzione dei rischi corruttivi contestualizzando e adeguando le indicazioni e gli orientamenti forniti dall’ANAC nel Piano Nazionale in materia di governo del territorio. Tale attività dovrà interessare puntualmente le misure specifiche dell’area “Contratti Pubblici” con l’adozione di idonee misure organizzative e di apposito regolamento per affidamenti di opere, servizi e forniture di importo inferiore alle soglie comunitarie.
- Integrazione tra il PTPC ed i sistemi di controllo interno.

Si evidenzia che in relazione all'annualità 2021, il Segretario Generale p.t., con proprio decreto ha costituito un Ufficio intersettoriale dedicato denominato "Ufficio di Supporto Gare e Contratti" ex art. 31 del vigente Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

Si evidenzia che in relazione all'annualità 2022, il Segretario Generale p.t., con proprio decreto ha costituito un Ufficio intersettoriale dedicato denominato "PNRR" ex art. 31 del vigente Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

c) Creazione di un contesto sfavorevole alla corruzione, assicurando digitalizzazione, informatizzazione e integrità

Descrizione:

- Incremento della digitalizzazione e informatizzazione dei processi, dando la priorità ai processi inclusi nelle aree a maggiore rischio di corruzione (quali, ad esempio, i processi rientranti nell'area di contratti pubblici), fermi restando i vincoli di natura normativa, tecnica, economica, organizzativa, o gestionale che ostano alla trasformazione digitale:
(ricorso a strumenti digitali, per garantire informatizzazione e digitalizzazione del processo di gestione del rischio anticorruzione, mappatura dei processi gestionali e al monitoraggio sull'efficacia delle misure e sul funzionamento del PTPCT, come suggerito dal PNA 2019, Allegato 1, con particolare riguardo alla organizzazione dei flussi informativi necessari a garantire l'individuazione/elaborazione, trasmissione e pubblicazione dei dati).

ANTICORRUZIONE E MONITORAGGIO

La programmazione del monitoraggio

L'attività di monitoraggio è impostata nel seguente Atto, sotto la direzione ed il coordinamento del RPCT con il supporto della struttura organizzativa ed in particolare dei referenti (Dirigenti del Comune) e dei responsabili degli uffici (Titolari di P.O./EQ).

Un ruolo attivo va riconosciuto anche agli stakeholder e alla società civile. Vengono previsti canali di ascolto- ad esempio mediante la realizzazione di incontri anche focalizzati su specifiche tematiche (ad es. in materia di conflitto di interesse, adempimenti trasparenza, contratti pubblici, stato di evoluzione dei progetti, modello di governance) - che consentano agli stakeholder individuati dall'amministrazione, in quanto portatori di interessi rilevanti per la stessa, di presentare osservazioni, segnalare eventuali criticità e suggerire aree di miglioramento consentendo così all'ente, qualora necessario, di apportare gli opportuni correttivi ed integrazioni. Ciò nella prospettiva di superare l'autoreferenzialità nella valutazione dell'idoneità della strategia di prevenzione della corruzione elaborata, anche sotto il profilo della programmazione del monitoraggio.

Sono oggetto di monitoraggio:

- i processi, le attività ed i procedimenti i cui provvedimenti sono soggetti a controllo interno ex dl n. 174/2012 ed ss.mm.ii. nella misura prevista dal vigente Regolamento sui controlli interni;
- i soggetti responsabili; RUP; responsabili di procedimento;
- con cadenza almeno quadrimestrale e con sistema random/estrazione a campione in affiancamento al Regolamento sui controlli interni.

Viene data priorità al monitoraggio, alla luce della valutazione del rischio, di quei processi (o quelle attività) che, nella prospettiva di attuazione degli obiettivi del PNRR, comportano l'uso di fondi pubblici ad essi correlati, inclusi i fondi strutturali, e in quelli maggiormente a rischio.

Annualmente i soggetti che devono relazionare periodicamente al RPCT al fine di aggiornarlo sia sullo stato di attuazione/adequatezza delle misure di trattamento che sulle attività di controllo interno di primo e/o di secondo livello svolte con relative scadenze sono i Dirigenti in cui è articolato l'organigramma dell'Ente.

Essendo il Comune di Nocera Inferiore un Ente di grandi dimensioni e con un elevato livello di complessità (es. dislocazione sul territorio di diverse sedi), la responsabilità del monitoraggio è pianificata su più livelli, in cui il primo è in capo alla struttura organizzativa che è chiamata ad attuare le misure e il secondo è in capo al RPCT. Poichè è pianificato un monitoraggio su più livelli, è previsto, nel corso dell'anno, un briefing di confronto tra il RPCT (e la struttura di supporto) e i responsabili dell'attuazione delle misure, ad esempio mediante l'uso di sistemi informatizzati o spazi digitali condivisi (come le intranet) o anche con conferenze di organizzazione in presenza.

L'attuazione del monitoraggio

Un monitoraggio effettivo consente di accertarsi dell'attuazione delle misure programmate e di tracciare i casi in cui le misure, pur se attuate, in realtà sono perfettibili e possono essere rese più sostenibili, concrete, chiare, utili e non ridondanti. Grazie ad un buon monitoraggio si può pervenire anche ad un'effettiva riduzione di misure di prevenzione per valorizzare solo quelle strettamente necessarie, evitando al contempo di introdurne di nuove senza aver prima verificato l'adequatezza di quelle già previste. I soggetti responsabili dell'attuazione del monitoraggio sono quelli individuati nella programmazione ossia i Dirigenti in primis ed i titolari di P.O./E.Q. *in secundis*.

Essendo programmato su più livelli, l'attuazione del monitoraggio spetta:

- **nel monitoraggio di primo livello**, ai referenti (Dirigenti) del RPCT o, in autovalutazione, ai responsabili degli uffici e dei servizi responsabili delle misure. Il responsabile del monitoraggio di primo livello (Dirigente) informa il RPCT sul se e come le misure di trattamento del rischio sono state attuate, dando atto anche di una valutazione dell'utilità delle stesse rispetto ai rischi corruttivi da contenere. Nel caso di (auto) valutazioni effettuate dagli stessi soggetti che hanno la responsabilità dei processi/attività oggetto del controllo, la qualità del monitoraggio è meno elevata rispetto alle analisi condotte direttamente dal RPCT supportato eventualmente dai referenti o dagli organi di controllo interni all'amministrazione/ente (internal audit). Di norma il monitoraggio di primo livello va dunque accompagnato da verifiche successive del RPCT in merito alla veridicità delle informazioni rese in autovalutazione anche mediante l'utilizzo di apposite schede di monitoraggio. Tali verifiche vanno svolte poi attraverso il controllo degli indicatori e dei target attesi previsti per l'attuazione delle misure all'interno del Piano nonché con richiesta di documenti, informazioni e/o qualsiasi elemento che possa comprovare l'effettiva azione svolta.
- **Nel monitoraggio di secondo livello**, l'attuazione è compito del RPCT, coadiuvato da una struttura di supporto e/o con il coinvolgimento degli altri organi con funzioni di controllo interno (internal audit). Diversamente dal monitoraggio di primo livello, quello di secondo livello tende a garantire un giudizio tendenzialmente più neutrale ed oggettivo. Si prevedono, nel corso dell'anno, incontri tra il RPCT (e la struttura di supporto) e i responsabili dell'attuazione delle misure. Il RPCT potrà svolgere degli audit specifici, con verifiche sul campo che consentono il più agevole reperimento di informazioni, evidenze e documenti necessari al miglior svolgimento del

monitoraggio di secondo livello.

Gli ambiti e le misure oggetto del monitoraggio

Tale attività riguarda anche le misure generali diverse dalla trasparenza, la formazione, il whistleblowing, il pantouflage, la gestione del conflitto di interessi. L'attività di monitoraggio del RPCT può avere tuttavia ad oggetto anche le attività non pianificate di cui si è venuto a conoscenza, ad esempio, a seguito di segnalazioni che pervengono al RPCT in corso d'anno tramite il canale del whistleblowing o con altre modalità.

Monitoraggio sulla trasparenza

Il monitoraggio sull'attuazione della trasparenza è volto a verificare se l'amministrazione/ente ha individuato misure organizzative che assicurino il regolare funzionamento dei flussi informativi per la pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione trasparente"; se siano stati individuati i responsabili della elaborazione, trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati; se non siano stati disposti filtri e/o altre soluzioni tecniche atte ad impedire ai motori di ricerca web di indicizzare ed effettuare ricerche, salvo le ipotesi consentite dalla normativa vigente; se i dati e le informazioni siano stati pubblicati in formato di tipo aperto e riutilizzabili. Il monitoraggio sulle misure di trasparenza consente al RPCT di formulare un giudizio sul livello di adempimento degli obblighi di trasparenza indicando quali sono le principali inadempienze riscontrate nonché i principali fattori che rallentano l'adempimento. Tale monitoraggio è altresì volto a verificare la corretta attuazione della disciplina sull'accesso civico semplice e generalizzato, nonché la capacità delle amministrazioni di censire le richieste di accesso e i loro esiti all'interno del registro degli accessi. Gli esiti sui monitoraggi svolti sia sulle misure di trasparenza adottate che sulle richieste di accesso civico, semplice e generalizzato, sono funzionali alla verifica del conseguimento degli obiettivi strategici dell'amministrazione e, in particolare, di quelli orientati al raggiungimento del valore pubblico. Le risultanze del monitoraggio sono altresì strumentali alla misurazione del grado di rispondenza alle attese dell'amministrazione delle attività e dei servizi posti in essere dalla stessa. Ciò in quanto le informazioni raccolte a valle del processo di monitoraggio sono rilevanti ai fini della programmazione futura e utili al miglioramento delle attività e dei servizi erogati dall'amministrazione. Le risultanze consentono altresì di verificare quanto si sia effettivamente tenuto conto degli interessi conoscitivi della collettività e degli stakeholder destinatari dell'attività amministrativa svolta. Il livello di trasparenza da assicurare, infatti, deve essere tale da rendere l'attività dell'amministrazione espressione di un operato orientato alla compartecipazione. In altri termini, la valutazione partecipativa della collettività e degli stakeholder consente alle amministrazioni pubbliche/enti di migliorare la qualità dell'attività e dei servizi erogati, tenendo conto anche del punto di vista dei cittadini e/o degli utenti interessati dall'intervento amministrativo in termini di bisogni e aspettative. Ciò risulta coerente sia con i principi ispiratori del recente intervento normativo del d.l. n. 80/2021 che con gli ultimi approdi della giurisprudenza, tutti volti a superare l'autoreferenzialità nell'affrontare gli aspetti connessi alla qualità dei servizi e/o delle attività oggetto di valutazione, migliorando il servizio dell'amministrazione pubblica. Il monitoraggio sulle misure di trasparenza consente di formulare un giudizio sia sul livello di adempimento degli obblighi di trasparenza che sulla corretta attuazione della disciplina sull'accesso civico semplice e generalizzato.

Si illustrano di seguito i principali profili che riguardano il monitoraggio della trasparenza. Il monitoraggio sugli obblighi di pubblicazione si connota per essere:

- un controllo successivo: in relazione poi alla loro gravità, il RPCT segnala i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi agli organi/soggetti competenti;
- relativo a tutti gli atti pubblicati nella sezione AT (il monitoraggio, può infatti riguardare anche la pubblicazione di dati diversi da quelli oggetto di pubblicazione obbligatoria ("dati ulteriori") soprattutto ove concernano i processi PNRR;
- totale e non parziale;
- programmato su più livelli, di cui:
 - un primo livello ai referenti (Dirigenti) del RPCT o, in autovalutazione, ai responsabili degli uffici e dei servizi responsabili delle misure;
 - un secondo livello, di competenza del RPCT, coadiuvato da una struttura di supporto e/o dagli altri organi con funzioni di controllo interno. Alla programmazione del monitoraggio segue la verifica circa la corretta attuazione degli obblighi di pubblicazione previsti dal d.lgs. n. 33/2013, nel rispetto dei criteri di qualità ai sensi dell'art. 629 del citato decreto. L'obiettivo è quello di evitare che il monitoraggio sulla trasparenza assuma un ruolo meramente formale, in modo da porre rimedio a ipotesi di assente o carente pubblicazione dei dati, la cui ostensibilità consente di assicurare quel controllo sociale diffuso che lo stesso legislatore intende perseguire con la disciplina del d.lgs. n. 33/2013. L'attuazione del monitoraggio può altresì riguardare la pubblicazione di dati diversi da quelli oggetto di pubblicazione obbligatoria ("dati ulteriori", ex art. 7-bis, co. 3 del d.lgs. n. 33/2013) soprattutto ove concernano i processi interessati dalle ingenti risorse finanziate con il PNRR e i fondi strutturali e quelli che presentano rischi corruttivi significativi. L'art. 6, co 1, del d.lgs. n. 33/2013 dispone che "Le pubbliche amministrazioni garantiscono la qualità delle informazioni riportate nei siti istituzionali nel rispetto degli obblighi di pubblicazione previsti dalla legge, assicurandone l'integrità, il costante aggiornamento, la completezza, la tempestività, la semplicità di consultazione, la comprensibilità, l'omogeneità, la facile accessibilità, nonché la conformità ai documenti originali in possesso dell'amministrazione, l'indicazione della loro provenienza e la riutilizzabilità secondo quanto previsto dall'articolo 7".

Il RPCT ha un ruolo di coordinamento nel monitoraggio sull'effettiva pubblicazione, ma non è direttamente responsabile di tutto il monitoraggio in quanto, essendo individuati i dirigenti quali uffici appositi cui compete il monitoraggio di primo livello.

Nell'ottica di partecipare alla creazione di valore pubblico e alla costruzione del sistema di prevenzione della corruzione di una amministrazione/ente, va inquadrato il potere riconosciuto all'OIV di attestare lo stato di attuazione degli obblighi di pubblicazione, secondo le indicazioni date ogni anno da ANAC. L'organismo non attesta solo la mera presenza/assenza del dato o documento nella sezione «Amministrazione trasparente» del sito istituzionale, ma si esprime anche su profili qualitativi che investono la completezza del dato pubblicato (ovvero se riporta tutte le informazioni richieste dalle previsioni normative), se è riferito a tutti gli uffici, se è aggiornato, se il formato di pubblicazione è aperto ed elaborabile. In particolare, ai fini dello svolgimento delle verifiche sull'assolvimento degli obblighi di trasparenza, gli OIV (o gli altri soggetti con funzioni analoghe) indicano la data di svolgimento della rilevazione, elencano gli uffici periferici (ove presenti) e descrivono le modalità seguite ai fini dell'individuazione delle predette strutture, indicano le procedure e le modalità adottate per la rilevazione nonché gli aspetti critici riscontrati nel corso della rilevazione ed eventuale documentazione da allegare. Inoltre, qualora esistenti, vengono indicate nel documento le eventuali articolazioni autonome degli enti e il criterio di pubblicazione dei dati da parte delle stesse, se presenti nel sito dell'amministrazione centrale o nel sito dell'articolazione autonoma. Il RPCT,

successivamente alla pubblicazione dell'attestazione OIV (o dell'organismo con funzioni analoghe) e all'invio ad ANAC, assume le iniziative - implementa le misure di trasparenza già adottate e ne individua e adotta di ulteriori - utili a superare le criticità segnalate dagli OIV, ovvero idonee a migliorare la rappresentazione dei dati per renderli più chiari e fruibili. Le misure assunte dai RPCT sono valutate da ANAC nell'ambito dell'attività di controllo sull'operato dei RPCT di cui all'art. 45, co. 2, del d.lgs. n. 33/2013. Gli OIV verificano poi le misure adottate dai RPCT circa la permanenza o il superamento delle criticità esposte nei documenti di attestazione (cfr. Delibera Attestazione OIV n. 201 del 13 aprile 2022). Gli esiti delle verifiche dell'OIV, in coerenza con il principio di distinzione tra le funzioni di indirizzo spettanti agli organi di governo e quelle di controllo spettanti agli organi a ciò deputati, vengono trasmessi all'organo di indirizzo affinché ne tenga conto al fine dell'aggiornamento degli indirizzi strategici.

La relazione annuale del RPCT

Essa costituisce un importante strumento da utilizzare, in quanto, dando conto degli esiti del monitoraggio, consente di evidenziare l'attuazione del PTPCT o della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO, l'efficacia o gli scostamenti delle misure previste rispetto a quelle attuate. Le evidenze, in termini di criticità o di miglioramento, che si possono trarre dalla relazione, possono guidare le amministrazioni nella eventuale revisione della strategia di prevenzione. In tal modo, le amministrazioni potranno elaborare e programmare nel successivo PTPCT, o sezione del PIAO, misure più adeguate e sostenibili. **Nuova forma di monitoraggio introdotta dal legislatore è il monitoraggio integrato e permanente delle sezioni che costituiscono il PIAO.**

La nuova disciplina, in altri termini, prevede una apposita **sezione "Monitoraggio"** ove vanno indicati: - gli strumenti e le modalità di monitoraggio, incluse le rilevazioni di soddisfazione degli utenti, di tutte le sezioni;

I soggetti responsabili

Tale monitoraggio pone le condizioni per verificare la sostenibilità degli obiettivi organizzativi e delle scelte di pianificazione fatte nel PIAO, volti al raggiungimento del valore pubblico. Da qui l'importanza di capire quali sono le modalità di coordinamento fra il monitoraggio della sezione del PIAO dedicata alla prevenzione della corruzione e trasparenza e quello delle altre sezioni, ognuna delle quali ha un proprio responsabile. Il monitoraggio integrato si aggiunge e non sostituisce quello delle singole sezioni di cui il PIAO si compone. Un ruolo di primario rilievo può essere svolto altresì dagli stakeholder e dalla società civile. Può essere molto utile aprire canali di ascolto degli stakeholder e condurre indagini che li coinvolgano attraverso questionari online o altre metodologie idonee (es. focus group, interviste ecc.) per rilevare profili non valutati o ritenuti importanti dall'amministrazione/ente e per utilizzare misure nuove proposte dalla società civile).

Rapporti tra RPCT e Strutture/Unità di missione per il PNRR

Ai sensi dell'art. 16, co.1, lett. l-bis), l-ter), l-quater), d.lgs. n. 165/2001 **i dirigenti:**

1. concorrono alla definizione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e a controllarne il rispetto da parte dei dipendenti dell'ufficio cui sono preposti; ù
2. forniscono le informazioni richieste dal soggetto competente per l'individuazione delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione e formulano specifiche proposte volte alla prevenzione del rischio medesimo; provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione

svolte nell'ufficio a cui sono preposti, disponendo, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva.

3. Collaborano con il RPCT nell'implementazione e aggiornamento della sezione "Amministrazione Trasparente", sottosezione "Attuazione misure PNRR" in cui pubblicare gli atti normativi adottati e gli atti amministrativi emanati per l'attuazione delle misure di competenza;
4. definiscono un calendario di incontri periodici tra RPCT e Strutture/Unità di missione nei quali approfondire le tematiche di maggiore rilevanza anche nell'ottica di una maggiore sensibilizzazione in materia di anticorruzione e trasparenza;
5. Partecipano alle Strutture/Unità di missione a incontri di coordinamento convocati dal RPCT per la revisione e aggiornamento della mappatura dei processi a rischio e delle misure di prevenzione nell'ambito degli interventi PNRR. A sua volta il RPCT può essere invitato a partecipare alle riunioni delle Strutture/Unità di missione qualora, in base all'ordine del giorno, se ne ravvisi la necessità;
6. verificano l'attuazione delle misure in materia di anticorruzione e trasparenza eventualmente anche previa predisposizione congiuntamente al RPCT di una check list di controllo.

Sanzioni

Per la mancata adozione della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO o per la mancata adozione dei PTPCT Per la mancata adozione del PTPCT o in situazioni ad essa equiparabili, e cioè:

- a) l'approvazione di un provvedimento puramente ricognitivo di misure, in materia di anticorruzione, in materia di adempimento degli obblighi di pubblicità ovvero in materia di Codice di comportamento di amministrazione;
- b) l'approvazione di un provvedimento il cui contenuto riproduca in modo integrale analoghi provvedimenti adottati da altre amministrazioni, privo di misure specifiche introdotte in relazione alle esigenze dell'amministrazione interessata;
- c) l'approvazione di un provvedimento privo di misure per la prevenzione del rischio nei settori più esposti, privo di misure concrete di attuazione degli obblighi di pubblicazione di cui alla disciplina vigente, riproduttivo del Codice di comportamento emanato con il decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62 e comunque per piani privi di elementi essenziali, ritenendosi come tali quelli indicati nella apposita sezione del documento Orientamenti sulla pianificazione 2022-2024.

Il legislatore ha previsto una sanzione amministrativa pecuniaria non inferiore a euro 1.000 e non superiore a euro 10.000. La disciplina dettata per il PIAO ha esteso la sanzione anche all'omessa adozione della sezione anticorruzione del PIAO. La sanzione è irrogata da ANAC in relazione alle responsabilità accertate in sede di procedimento sanzionatorio di cui al "Regolamento in materia di esercizio del potere sanzionatorio dell'Autorità Nazionale Anticorruzione per l'omessa adozione dei Piani triennali di prevenzione della corruzione, dei Programmi triennali di trasparenza, dei Codici di comportamento" (delibera n. 437 del 12 maggio 2021). Il procedimento sanzionatorio viene avviato nei confronti dei componenti dell'organo di indirizzo politico e del RPCT qualora non sia stato ottemperato l'obbligo normativo di adozione del Piano. I primi rispondono per culpa in vigilando per avere omesso un controllo sull'operato del Responsabile, ovvero nell'ipotesi in cui non abbiano provveduto alla sua nomina, ovvero, ancora, quando non abbiano approvato il Piano o la sezione anticorruzione e trasparenza di PIAO loro sottoposta dal RPCT senza motivazione o con motivazione non adeguata. Il

secondo, invece, risponde per colpa per l'omessa predisposizione del Piano ovvero per la mancata presentazione dello stesso all'organo di indirizzo per la necessaria approvazione. Al fine di individuare i destinatari del procedimento sanzionatorio, il periodo di riferimento decorre dalla scadenza del termine per l'adozione del Piano precedente a quello omesso e si protrae fino a quando il Piano o la sezione di PIAO non vengano effettivamente approvati. La mancata adozione del Piano rappresenta, infatti, una condotta omissiva che integra un illecito permanente, imputabile ad ognuno dei soggetti onerati fino a quando gli stessi non adottino la condotta positiva loro richiesta per competenza. Qualora, nello svolgimento della propria attività di vigilanza, ANAC riscontri l'assenza della sezione trasparenza, invita le amministrazioni a colmare la criticità rilevata attraverso una raccomandazione ai sensi dell'art. 11, co. 1, lett. b) del "Regolamento sull'esercizio dell'attività di vigilanza in materia di prevenzione della corruzione" (delibera n. 330 del 29 marzo 2017), fatta salva l'adozione di un provvedimento d'ordine ai sensi dell'art. 1, co. 3, della l. n. 190/2012 in caso di mancato adeguamento alle indicazioni dell'Autorità.

Il pantouflage

Premessa

La parola di origine francese "pantouflage" viene utilizzata nel linguaggio corrente per indicare il passaggio di dipendenti pubblici al settore privato. Tale fenomeno, seppure fisiologico, potrebbe, in alcuni casi non adeguatamente disciplinati dal legislatore, rivelarsi rischioso per l'imparzialità delle pubbliche amministrazioni. Pertanto, prima a livello internazionale, e successivamente a livello nazionale, è stata dedicata particolare attenzione alla materia. Il più significativo intervento internazionale in tema di pantouflage è contenuto nella Convenzione delle Nazioni Unite contro la corruzione (UNCAC), con la quale è stata raccomandata l'adozione di un'apposita disciplina in materia con la previsione di specifiche restrizioni e limiti.

Il legislatore nazionale ha poi introdotto il comma 16-ter dell'art. 53 del d.lgs. n. 165/2001 che si applica ai casi di passaggio dal settore pubblico al privato a seguito della cessazione del servizio. La norma dispone nello specifico il divieto per i dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni, di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività dell'amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. In caso di violazione del divieto sono previste specifiche conseguenze sanzionatorie che hanno effetti sul contratto di lavoro e sull'attività dei soggetti privati. I contratti di lavoro conclusi e gli incarichi conferiti in violazione del divieto sono, infatti, nulli e i soggetti privati che hanno concluso contratti o conferito incarichi in violazione del divieto non possono contrattare con la pubblica amministrazione per i successivi tre anni e hanno l'obbligo di restituire i compensi eventualmente percepiti e accertati, riferiti a detti contratti o incarichi.

La Convenzione UNCAC è stata adottata dall'Assemblea generale con la risoluzione n. 58/4 del 31 ottobre 2003 ed aperta alla firma dal 9 all'11 dicembre 2003 a Merida. Il legislatore ha disciplinato i casi di temporaneo passaggio dal pubblico al privato all'art. 23-bis, co. 1 del d. lgs. n. 165/2001, come modificato dalla legge 19 giugno 2019, n. 56 prevedendo "in deroga all'art. 60 del testo unico delle disposizioni concernenti lo statuto degli impiegati civili dello Stato, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3, i dipendenti delle pubbliche amministrazioni, ivi compresi gli

appartenenti alle carriere diplomatica e prefettizia, e, limitatamente agli incarichi pubblici, i magistrati ordinari, amministrativi e contabili e gli avvocati e procuratori dello Stato sono collocati, salvo motivato diniego dell'amministrazione di appartenenza in ordine alle proprie preminenti esigenze organizzative, in aspettativa senza assegni per lo svolgimento di attività presso soggetti e organismi, pubblici o privati, anche operanti in sede internazionale, i quali provvedono al relativo trattamento previdenziale". Il co.4 della medesima disposizione, prevede che "Nel caso di svolgimento di attività presso soggetti diversi dalle amministrazioni pubbliche, il periodo di collocamento in aspettativa di cui al comma 1 non può superare i cinque anni, è rinnovabile per una sola volta e non è computabile ai fini del trattamento di quiescenza e previdenza." Per quanto riguarda la possibilità per il dipendente pubblico di svolgere attività nel settore privato, la materia era già stata disciplinata dall'art. 60 del Testo unico sugli impiegati civili dello stato di cui al d.P.R. n. 3/1957, rubricato "Incompatibilità" in base al quale "L'impiegato non può esercitare il commercio, l'industria, né alcuna professione o assumere impieghi alle dipendenze di privati o accettare cariche in società costituite a fine di lucro, tranne che si tratti di cariche in società o enti per le quali la nomina è riservata allo Stato e sia all'uopo intervenuta l'autorizzazione del ministro competente". 45 Cfr. art. 1, co. 42, lett. l), l. n. 190/2012. Giova considerare che tale norma, come ribadito anche dal Consiglio di Stato, disciplina una fattispecie qualificabile in termini di "incompatibilità successiva" alla cessazione dal servizio del dipendente pubblico. Si tratta di un'ipotesi che si configura quale integrazione dei casi di inconfiribilità e incompatibilità contemplate dal d.lgs. n. 39 del 2013 come si evince dalle disposizioni stesse in materia di pantouflage contenute all'art. 21 del citato decreto. La ratio del divieto di pantouflage è volta a garantire l'imparzialità delle decisioni pubbliche e in particolare a scoraggiare comportamenti impropri e non imparziali, fonti di possibili fenomeni corruttivi, da parte del dipendente che, nell'esercizio di poteri autoritativi e negoziali, "potrebbe precostituirsi situazioni lavorative vantaggiose presso il soggetto privato con cui è entrato in contatto in relazione al rapporto di lavoro". In tal senso, il divieto è volto anche a "ridurre il rischio che soggetti privati possano esercitare pressioni o condizionamenti sullo svolgimento dei compiti istituzionali, prospettando al dipendente di un'amministrazione l'opportunità di assunzione o incarichi una volta cessato dal servizio". L'istituto mira, pertanto, "ad evitare che determinate posizioni lavorative, subordinate o autonome, possano essere anche solo astrattamente fonti di possibili fenomeni corruttivi [...], limitando per un tempo ragionevole, secondo la scelta insindacabile del legislatore, l'autonomia negoziale del lavoratore dopo la cessazione del rapporto di lavoro". La scarna formulazione della norma ha dato luogo a diversi dubbi interpretativi riguardanti, in particolare: } la delimitazione dell'ambito soggettivo di applicazione } la perimetrazione del concetto di "esercizio di poteri autoritativi e negoziali" da parte del dipendente } la corretta individuazione dei soggetti privati destinatari di tali poteri } la corretta portata delle conseguenze che derivano dalla violazione del divieto. Talune criticità sono state riscontrate anche con riferimento al soggetto competente all'accertamento della violazione e all'applicazione delle sanzioni previste dalla disciplina, attesa l'assenza di un'espressa previsione in merito.

Ambito di applicazione

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

siano stati esercitati poteri autoritativi o negoziali nell'ultimo triennio. La norma utilizza i termini "servizio" e "cessazione del pubblico impiego", quasi a riferirsi esclusivamente ai dipendenti a tempo indeterminato delle pubbliche amministrazioni. Tuttavia, in coerenza con la finalità dell'istituto in argomento quale presidio anticorruzione, nella nozione di dipendenti della pubblica amministrazione sono da ricomprendersi anche i titolari di uno degli incarichi di cui all'art. 21 del d.lgs. 39/2013. Sono, infatti, assimilati ai dipendenti della PA anche i soggetti titolari di uno degli incarichi previsti dal d.lgs. n. 39/2013 espressamente indicati all'art. 1, ovvero gli incarichi amministrativi di vertice, gli incarichi dirigenziali interni e esterni, gli incarichi di amministratore di enti pubblici e di enti privati in controllo pubblico. Con riferimento ai soggetti che le amministrazioni reclutano al fine di dare attuazione ai progetti del PNRR il legislatore ha escluso espressamente dal divieto di pantouflage gli incarichi non dirigenziali attribuiti con contratti di lavoro a tempo determinato o di collaborazione per i quali non trovano applicazione i divieti previsti dall'art. 53, co.16-ter, del d.lgs. n. 165/2001. L'esclusione non riguarda invece gli incarichi dirigenziali. Si sottolinea inoltre che il divieto di pantouflage si riferisce non solo ai dipendenti degli enti pubblici non economici (già ricompresi fra le pubbliche amministrazioni) ma anche ai titolari di uno degli incarichi di cui al d.lgs. 39/2013 negli enti pubblici economici, atteso che il d.lgs. n. 39/2013 non fa distinzione fra le due tipologie di enti (cfr. Cons. Stato, sez. V, n. 126/2018 cit.).

Soggetti a cui si applica il divieto di pantouflage

Presupposto perché vi sia pantouflage è l'esercizio di poteri autoritativi o negoziali da parte del dipendente pubblico, inteso nei sensi sopra delineati. L'ANAC ha avuto già modo di chiarire che il potere autoritativo della pubblica amministrazione implica l'adozione di provvedimenti amministrativi atti ad incidere unilateralmente, modificandole, sulle situazioni giuridiche soggettive dei destinatari. Si ritiene, pertanto, che con tale espressione il legislatore abbia voluto considerare tutte le situazioni in cui il dipendente ha avuto il potere di incidere in maniera determinante su un procedimento e quindi sul provvedimento finale. Tra questi, naturalmente, può ricomprendersi anche l'adozione di provvedimenti che producono effetti favorevoli per il destinatario e quindi anche atti di autorizzazione, concessione, sovvenzione, sussidi, vantaggi economici di qualunque genere. Al fine di valutare l'applicazione del pantouflage agli atti di esercizio di poteri autoritativi o negoziali, occorrerà valutare nel caso concreto l'influenza esercitata sul provvedimento finale.

Sono interessati:

- i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato;
- i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo determinato;
- i titolari degli incarichi di cui all'art. 21 del d.lgs. 39/2013;
- coloro che negli enti pubblici economici e negli enti di diritto privato in controllo pubblico;
- rivestano uno degli incarichi di cui all'art. 1 del d.lgs. n. 39/2013, secondo quanto previsto all'art. 21 del medesimo decreto.

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

Sono esclusi gli enti in house della pubblica amministrazione di provenienza dell'ex dipendente pubblico. In tal caso, l'attribuzione dell'incarico di destinazione nell'ambito di

una società controllata avviene, infatti, nell'interesse della stessa amministrazione controllante e ciò determina l'assenza del dualismo di interessi pubblici/privati e del conseguente rischio di strumentalizzazione dei pubblici poteri rispetto a finalità privatistiche, che costituisce uno degli elementi essenziali della fattispecie del pantouflage. Per questo si esclude la violazione del divieto di pantouflage anche nel caso in cui il soggetto giuridico destinatario dell'attività autoritativa o negoziale di un dipendente pubblico sia un ente pubblico. Il divieto di pantouflage si applica anche alle società con sede all'estero, purché le stesse siano state destinatarie di poteri autoritativi e negoziali efficaci secondo le regole di diritto vigenti nel nostro ordinamento. L'ANAC ha, infine, evidenziato l'insussistenza di pantouflage anche quando l'ente privato di destinazione sia stato costituito successivamente alla cessazione del rapporto di pubblico impiego del dipendente.

In tal caso, tuttavia, è opportuno distinguere tra:

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

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

Nel secondo caso, invece, l'istituzione di una nuova società (società ad hoc) potrebbe essere volta ad eludere il divieto di pantouflage. La società, infatti, potrebbe avere, ad esempio, una diversa denominazione ma la medesima composizione o struttura operativa.

Soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione esclusi dall'ambito di applicazione del pantouflage

L'applicazione della disciplina sul pantouflage comporta che il dipendente che ha cessato il proprio rapporto lavorativo "pubblicistico" svolga "attività lavorativa o professionale" presso un soggetto privato destinatario dell'attività della pubblica amministrazione. L'attività lavorativa o professionale in questione va estesa a qualsiasi tipo di rapporto di lavoro o professionale con i soggetti privati e quindi a:

- rapporti di lavoro a tempo determinato o indeterminato
- incarichi o consulenze a favore dei soggetti privati.

Sono esclusi dal pantouflage gli incarichi di natura occasionale, privi, cioè, del carattere della stabilità: l'occasionalità dell'incarico, infatti, fa venire meno anche il carattere di "attività professionale" richiesto dalla norma, che si caratterizza per l'esercizio abituale di un'attività autonomamente organizzata.

I poteri di vigilanza in materia di pantouflage

Per quanto riguarda le competenze, l'Autorità svolge un'attività consultiva ai sensi dell'art. 1, co. 2, lett. e), della l. n. 190/2012, come evidenziato nel Regolamento del 7 dicembre 2018 cui si rinvia. Con riferimento al pantouflage, nel citato Regolamento è stato precisato che i soggetti legittimati a richiedere all'Autorità di esprimersi in merito a tale fattispecie non sono solo le amministrazioni dello Stato e gli enti pubblici nazionali, ma anche tutti i soggetti privati destinatari dell'attività delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, co. 2, d.lgs. n. 165/2001 che intendono conferire un incarico. L'Autorità, nello spirito di leale collaborazione con le istituzioni tenute all'applicazione della disciplina, ha ritenuto di poter comunque rendere pareri anche su richiesta di altri soggetti pubblici.

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

Per garantire il rispetto della disposizione sul pantouflage si stabiliscono i seguenti obiettivi:

1. proporre l'inserimento all'interno del Codice di comportamento di un dovere per il dipendente di sottoscrivere, entro un determinato termine ritenuto idoneo dall'amministrazione (ad esempio tre anni prima della cessazione dal servizio), previa comunicazione via PEC da parte dell'amministrazione, una dichiarazione con cui il dipendente prende atto della disciplina del pantouflage e si assume l'impegno di rispettare il divieto di pantouflage. Ciò anche allo scopo di evitare eventuali contestazioni in ordine alla conoscibilità della norma;
2. inserimento di apposite clausole negli atti di assunzione del personale, sia di livello dirigenziale che non dirigenziale, che prevedono specificamente il divieto di pantouflage;
3. previsione di una dichiarazione da sottoscrivere entro un determinato termine ritenuto idoneo dall'amministrazione (ad esempio nei tre anni precedenti alla cessazione dal servizio o dall'incarico), con cui il dipendente si impegna al rispetto del divieto di pantouflage, allo scopo di evitare eventuali contestazioni in ordine alla conoscibilità della norma;
4. previsione della misura di comunicazione obbligatoria, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto, dell'eventuale instaurazione di un nuovo rapporto di lavoro;
5. in caso di soggetti esterni con i quali l'amministrazione stabilisce un rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato o uno degli incarichi di cui all'art. 21 del d.lgs. 39/2013 previsione di una dichiarazione da rendere una tantum o all'inizio dell'incarico, con cui l'interessato si impegna al rispetto del divieto di pantouflage;
6. previsione nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti di contratti pubblici dell'obbligo per l'operatore economico concorrente di dichiarare di non avere stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi ad ex dipendenti pubblici in violazione del predetto divieto, per quanto di conoscenza, in conformità a quanto previsto nei bandi-tipo adottati dall'Autorità ai sensi dell'art. 71 del d.lgs. n. 50/2016;
7. inserimento nei bandi di gara, nonché negli atti di autorizzazione e concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici di qualunque genere a enti privati, come pure nelle Convenzioni comunque stipulati dall'Amministrazione di un richiamo esplicito alle sanzioni cui incorrono i soggetti per i quali emerge il mancato rispetto dell'art. 53, co. 16-ter, del d.lgs. n. 165/2001;
8. inserimento di apposite clausole nel patto di integrità sottoscritto dai partecipanti alle gare, ai sensi dell'art. 1, co. 17, della l. n. 190/2012;
9. promozione da parte del RPCT di specifiche attività di approfondimento, formazione e sensibilizzazione sul tema;
10. previsione di specifica consulenza e/o supporto, da parte del RPCT o altro soggetto incaricato dall'amministrazione, agli ex dipendenti che prima di assumere un nuovo incarico richiedano assistenza per valutare l'eventuale violazione del divieto;
11. previsione di specifici percorsi formativi in materia di pantouflage per i dipendenti in servizio o per i soggetti esterni nel corso dell'espletamento dell'incarico;
12. attivazione di verifiche da parte del RPCT. Il RPCT può avvalersi della

collaborazione degli uffici competenti dell'amministrazione/ente - ad esempio l'ufficio del personale o l'ufficio gare e contratti - per lo svolgimento dei propri compiti. Il RPCT potrebbe anche svolgere una funzione consultiva di supporto, quale ausilio all'interno dell'amministrazione/ente per chiarire, anche a seguito di richiesta da parte del dipendente pubblico che sta per cessare dal servizio, quali siano le eventuali ipotesi di violazione del divieto con riguardo all'attività esercitata presso l'amministrazione/ente di appartenenza. A tal fine, il RPCT può raccogliere elementi, valutazioni e informazioni utili attraverso l'interlocuzione con gli uffici - in particolare con l'ufficio del personale - o le strutture interne, anche di controllo o con compiti ispettivi, dell'amministrazione. Resta ferma la facoltà di rivolgersi ad ANAC per un parere in merito a determinate fattispecie, qualora permangano dubbi sulla corretta applicazione della norma. Il RPCT, in ogni caso, è il punto di riferimento per ANAC, che nell'ambito dell'esercizio dei propri poteri di vigilanza, potrà richiedere al RPCT chiarimenti e informazioni funzionali a valutare i casi di segnalazione di eventuale violazione del divieto di pantouflage.

Si soggiunge che, a partire dal 15 luglio 2023, sono entrate in vigore le disposizioni del D.lgs. n. 24/2023 di attuazione della Direttiva UE 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'UE e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. A seguito dell'entrata in vigore della normativa sopra richiamata, l'ANAC, con deliberazione n. 311/2023, ha approvato le Linee Guida in materia, con apposite procedure di gestione delle segnalazioni esterne. L'Amministrazione ha adottato un apposito atto organizzativo che disciplina le procedure per il ricevimento di tali segnalazioni.

Modello Operativo

L'Ufficio risorse umane inserisce all'interno dei contratti di assunzione del personale specifiche clausole anti-pantouflage;

Tutti gli Uffici, che effettuino commesse pubbliche, acquisiscono, da parte di soggetti che rivestono qualifiche potenzialmente idonee all'instestazione o all'esercizio di poteri autoritativi e negoziali la dichiarazione di impegno a rispettare il divieto di pantouflage; Vale precisare che con riferimento ai soggetti che negli enti pubblici economici e negli enti in controllo pubblico ricoprono una delle cariche di cui all'art. 1 del d.lgs. 39/2013, il soggetto tenuto ad acquisire le dichiarazioni relative al rispetto del divieto di pantouflage, da rendere al momento della nomina, è l'amministrazione conferente l'incarico, mentre il soggetto deputato alle verifiche sulle dichiarazioni è l'ente presso cui l'incarico è svolto. Oltre alle dichiarazioni da parte del dipendente, l'amministrazione/ente acquisisce anche la dichiarazione dell'operatore economico - in base all'obbligo previsto all'interno dei bandi o negli atti prodromici agli affidamenti di contratti pubblici - di non avere stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi a ex dipendenti pubblici in violazione del predetto divieto, in conformità a quanto previsto nei bandi-tipo adottati dall'Autorità ai sensi dell'art. 71 del d.lgs. n. 50/2016.

Nel Comune di Nocera Inferiore con elevati flussi di personale che, annualmente, per diversi motivi, cessa dal servizio, è individuato un campione di ex dipendenti da sottoporre a verifica pari al 10% dei cessati. considerando in via prioritaria i soggetti che abbiano rivestito ruoli apicali. Detta percentuale, comunque, potrà essere rimodulata di anno in anno in base al principio di gradualità e in considerazione delle peculiarità tenendo conto, ad esempio, della dotazione organica, dei flussi pensionistici o del grado

di perfezionamento degli strumenti di controllo a disposizione.

Acquisizione delle dichiarazioni di impegno al rispetto del divieto di pantouflage. - Verifiche in caso di omessa dichiarazione

Nell'ambito delle proprie verifiche, l'Ufficio Personale ed il RPCT può raccogliere informazioni utili ai fini della segnalazione ad ANAC circa l'eventuale violazione del divieto di pantouflage, anche attraverso l'interrogazione di banche dati, liberamente consultabili o cui l'ente abbia accesso per effetto di apposite convenzioni nonché per lo svolgimento delle proprie funzioni istituzionali (ad es. Telemaco, INI-PEC). Nel caso in cui dalla consultazione delle banche dati emergano dubbi circa il rispetto del divieto di pantouflage, il RPCT, previa interlocuzione con l'ex dipendente, trasmette ad ANAC una segnalazione qualificata contenente le predette informazioni. Qualora il dipendente abbia reso la dichiarazione di impegno al rispetto del divieto, l'amministrazione/ente può svolgere un controllo ordinario su un campione pari al 10% considerando in via prioritaria i soggetti che abbiano rivestito ruoli apicali. Detta percentuale, comunque, potrà essere rimodulata di anno in anno in base al principio di gradualità e in considerazione delle peculiarità di ciascuna amministrazione/ente tenendo conto, ad esempio, della dotazione organica, dei flussi pensionistici o del grado di perfezionamento degli strumenti di controllo a disposizione.

La percentuale del 10% è ritenuta congrua in quanto ancorata altresì alla percentuale stabilita dal regolamento controlli interni vigente.

Nel caso in cui dalla consultazione delle banche dati emergano dubbi circa il rispetto del divieto di pantouflage, il RPCT, previa interlocuzione con l'ex dipendente, trasmette ad ANAC una segnalazione qualificata contenente le predette informazioni. Laddove l'ex dipendente comunichi all'amministrazione, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto, l'instaurazione di un nuovo rapporto di lavoro, l'amministrazione effettua verifiche circa tale comunicazione al fine di valutare se siano stati integrati gli estremi di una violazione della norma sul pantouflage. Tali verifiche potranno avvenire anche tramite la eventuale consultazione delle BD già citate e mediante interlocuzione con l'ex dipendente che abbia trasmesso la comunicazione. Nel caso in cui dalle verifiche svolte emergano dubbi circa il rispetto del divieto di pantouflage, il RPCT, trasmette ad ANAC una segnalazione qualificata contenente le predette informazioni, informandone comunque l'interessato. Nel caso in cui pervengano segnalazioni circa la violazione del divieto di pantouflage da parte di un ex dipendente, al fine di scoraggiare segnalazioni fondate su meri sospetti o voci o contenenti informazioni del tutto generiche, il RPCT prende in esame solo quelle ben circostanziate. Per segnalazione qualificata è da intendersi una dichiarazione che abbia i seguenti requisiti: a) fondatezza; b) completezza; c) oggetto rientrante nella competenza dell'Autorità; d) non fondata su questioni di carattere prevalentemente personale del segnalante.

Verifiche nel caso in cui il dipendente abbia reso la dichiarazione di impegno

Qualora la segnalazione riguardi un ex dipendente che abbia reso la dichiarazione il RPCT- ferma restando la possibilità di consultare le banche dati disponibili presso l'amministrazione - previa interlocuzione con l'ex dipendente, può trasmettere una segnalazione qualificata ad ANAC. Nell'ipotesi in cui, invece, non sia stata resa detta dichiarazione, il RPCT, innanzitutto sente l'ex dipendente e, se necessario, procede secondo quanto indicato precedentemente.

Disciplina derogatoria in materia di contratti pubblici e prevenzione della corruzione

Il Responsabile Unico del Procedimento (RUP)

La disciplina dei contratti pubblici è stata investita, negli anni recenti, da una serie di interventi legislativi che hanno contribuito, da un lato, ad arricchire il novero di disposizioni ricadenti all'interno di tale ambito e, dall'altro lato, a produrre una sorta di "stratificazione normativa", per via dell'introduzione di specifiche legislazioni di carattere speciale e derogatorio che, in sostanza, hanno reso più che mai composito e variegato l'attuale quadro legislativo di riferimento, sia generazionali che di genere, e di promozione dell'inclusione lavorativa delle persone disabili, tutela della concorrenza, nonché volte a stabilire una serie di specifiche misure semplificatorie sia in fase di affidamento che di esecuzione dei contratti pubblici PNRR e PNC.

La finalità degli interventi, esplicitata dal legislatore, è quella di incentivare gli investimenti pubblici nel settore delle infrastrutture e dei servizi pubblici e fronteggiare le ricadute economiche negative a seguito delle misure di contenimento e dell'emergenza sanitaria globale da COVID-19. L'accelerazione, in alcuni casi, è impressa mediante deroghe al Codice dei contratti e ad altre disposizioni. Occorre rilevare, tuttavia, che, nonostante le deroghe introdotte, il legislatore ha comunque fatto salve le misure di trasparenza per tutti gli atti delle procedure di affidamento semplificate. Per gli appalti sopra soglia, è previsto che gli atti adottati siano pubblicati e aggiornati sui rispettivi siti istituzionali, nella sezione «Amministrazione trasparente» e siano quindi soggetti alla disciplina sia del d.lgs. n. 33/2013 sia dell'art. 29 del d.lgs. n. 50/2016 (art. 2, co. 6, d.lgs. n. 76/2020). Per gli appalti sotto soglia, si ritiene applicabile comunque la disciplina sulla trasparenza del d.lgs. n. 33/2013 in quanto il legislatore all'art. 1, co. 2, lett. b), d.lgs. n. 76/2020 ha introdotto specifiche esclusioni solo in caso di affidamento di contratti di importo inferiore a 40.000 euro. D'altra parte il principio di trasparenza permea l'intero sistema degli appalti, ivi inclusi quelli per il sotto soglia. La trasparenza riveste, infatti, un ruolo di centrale importanza alla luce dell'innalzamento delle soglie che consentono il ricorso all'affidamento diretto e alle procedure negoziate. Il decreto legge 31 maggio 2021, n. 77 in parte ha inciso sul regime "ordinario" dei contratti pubblici, in parte è intervenuto sulla normativa derogatoria già introdotta dal d.l. n. 76/2020 e su altre disposizioni derogatorie in materia, come il d.l. n. 32/2019. Tale insieme di norme ha creato una legislazione "speciale", complessa e non sempre chiara, con il conseguente rischio di amplificare i rischi corruttivi e di cattiva amministrazione tipici dei contratti pubblici.

Le criticità possono emergere nelle diverse fasi del ciclo dell'appalto:

1. possono essere messi in atto comportamenti finalizzati ad ottenere affidamenti diretti di contratti pubblici, inclusi gli incarichi di progettazione, in elusione delle norme che legittimano il ricorso a tali tipologie di affidamenti;
2. è possibile il rischio di frazionamento, oppure di alterazione del calcolo del valore stimato dell'appalto, in modo tale da non superare la soglia degli importi degli affidamenti prevista dalla norma;
3. può non essere data attuazione alla rotazione dei soggetti chiamati a partecipare alle procedure negoziate;
4. per quanto riguarda il c.d. "appalto integrato", si potrebbe verificare la circostanza di proposte progettuali elaborate più per il conseguimento dei guadagni dell'impresa che per il soddisfacimento dei bisogni dei cittadini, che potrebbero determinare varianti suppletive, sia in sede di redazione del progetto esecutivo che nella successiva fase realizzativa, con conseguenti maggiori costi e tempi di realizzazione.

In fase di esecuzione:

1. si potrebbe pervenire a comportamenti corruttivi ricorrendo alle modifiche e alle varianti di contratti per conseguire maggiori guadagni, a danno anche della qualità della prestazione resa, in assenza dei controlli previsti dal Codice e dei vincoli imposti dalla disciplina di settore;
2. la disapplicazione del Codice, limitatamente alla fase di esecuzione, potrebbe creare incertezza in merito all'applicazione della risoluzione del contratto e dei controlli sulla corretta esecuzione dello stesso (con riguardo agli affidamenti di cui all'art. 2, co. 4, d.l. n. 76/2020);
3. si potrebbe avere un aumento del rischio di possibili accordi collusivi tra le imprese partecipanti a una gara volti a manipolarne gli esiti, utilizzando il meccanismo del subappalto come modalità per distribuire i vantaggi dell'accordo ad altri partecipanti alla stessa gara. Da qui l'importanza di presidiare con misure di prevenzione della corruzione tutti gli affidamenti in deroga alla luce delle disposizioni normative richiamate. Si richiama la Tabella 12.

Decreto legge n. 76/2020 convertito in legge n. 120/2020

Norma	Possibili eventi rischiosi	Possibili Misure
<p>Art. 1, d.l. n. 76/ 2020 come modificato dal d.l. n. 77/2021.</p> <p>Appalti sotto soglia⁶⁷</p> <p>Quando la determina a contrarre o altro atto equivalente sia adottato entro il 30 giugno 2023</p> <p>In deroga agli artt. 36, co. 2, e 157 co. 2, del d.lgs. n. 50/2016, si applicano le procedure di affidamento di cui ai commi. 2, 3 e 4 del medesimo art. 1.</p> <p>In particolare: per gli appalti di servizi e forniture di importo fino a 139 mila € e lavori fino a 150 mila € affidamento diretto, anche tramite determina a contrarre ex art. 32, co. 2, del Codice, anche senza consultazione di 2 o più OO.EE.</p> <p>NB: Per gli acquisti di beni e servizi di importo pari o superiore a 5.000 euro e al di sotto della soglia di rilievo comunitario resta fermo l'obbligo di ricorrere al mercato elettronico della PA o ad altri mercati elettronici istituiti ai sensi dell'art. 328 d.P.R. 5 ottobre 2010, n. 207 ovvero al sistema telematico messo a disposizione dalla centrale regionale di riferimento per lo svolgimento delle relative procedure (art. 1, co. 450, l. n. 296/2006 e 1, co. 130 legge n. 145/2018).</p>	<p>Possibile incremento del rischio di frazionamento artificioso, oppure che il calcolo del valore stimato dell'appalto sia alterato, in modo tale da non superare la soglia prevista per l'affidamento diretto.</p> <p>Possibili affidamenti ricorrenti al medesimo operatore economico della stessa tipologia di <i>Common procurement vocabulary</i> (CPV), quando, in particolare, la somma di tali affidamenti superi la soglia di 139 mila euro.</p>	<p>Previsione di specifici indicatori di anomalia, anche sotto forma di <i>alert</i> automatici nell'ambito di sistemi informatici in uso alle amministrazioni.</p> <p>Al fine dell'individuazione degli indicatori di anomalia si suggeriscono le seguenti azioni volte a predisporre le basi dati in uso alle amministrazioni:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) tracciamento di tutti gli affidamenti il cui importo è appena inferiore alla soglia minima a partire dalla quale non si potrebbe più ricorrere agli affidamenti in deroga. Ciò al fine di individuare i contratti sui quali esercitare maggiori controlli anche rispetto alla fase di esecuzione e ai possibili conflitti di interessi; 2) tracciamento degli operatori economici per verificare quelli che in un determinato arco temporale risultano come gli affidatari più ricorrenti; 3) tracciamento, in base al <i>Common procurement vocabulary</i> (CPV), degli affidamenti posti in essere sia avvalendosi di procedure informatiche a disposizione delle singole amministrazioni che del Portale dei dati aperti di ANAC, con specificazione di quelli fuori MePA per appalti di servizi e forniture. Ciò al fine di verificare se gli operatori economici aggiudicatari siano sempre i medesimi e se gli affidamenti della stessa natura siano stati artificialmente frazionati. <p>Nel PTPCT/sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO le SA individuano le strutture (ad es. quella di auditing) che potranno effettuare verifiche a campione (ad esempio un campione rappresentativo del 10% di quegli affidamenti in deroga dal valore appena inferiore alla soglia minima. Ciò al fine di individuare i contratti sui</p>

		<p>quali esercitare maggiori controlli anche rispetto alla fase di esecuzione e ai possibili conflitti di interessi).</p> <p>Il RPCT verifica in sede di monitoraggio la corretta attuazione delle misure programmate.</p>
	<p>Condizionamento dell'intera procedura di affidamento ed esecuzione dell'appalto attraverso la nomina di un RUP non in possesso di adeguati requisiti di professionalità ai sensi dell'art. 31 del Codice e delle LLGG ANAC n. 3/2016 e successivi aggiornamenti.</p>	<p><i>Link</i> alla pubblicazione del CV del RUP, se dirigenti o titolari di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 14 del d.lgs. n. 33/2013 per far conoscere chiaramente i requisiti di professionalità.</p> <p>Dichiarazione da parte del soggetto che ricopre l'incarico di RUP, o del personale di supporto, delle eventuali situazioni di conflitto di interessi ai sensi dell'art. 42 del d.lgs. n. 50/2016 (cfr. Parte speciale, <i>Conflitti di interessi in materia di contratti pubblici</i>, § 3.1, del presente PNA).</p> <p>Individuazione del soggetto competente alla verifica e valutazione delle dichiarazioni rese (cfr. Parte speciale, <i>Conflitti di interessi in materia di contratti pubblici</i> del presente PNA).</p>
	<p>Mancata rotazione degli incarichi di RUP per favorire specifici soggetti.</p>	<p>Previsione di procedure interne che individuino criteri oggettivi di rotazione nella nomina del RUP.</p>

<p>Per gli appalti di servizi e forniture di valore pari a 139 mila € e fino alla soglia comunitaria e lavori di valore pari o superiore a 150.000 € e inferiore a 1 milione di euro procedura negoziata ex art. 63 del Codice, previa consultazione di almeno 5 OO.EE., ove esistenti.</p> <p>Nella scelta degli OO.EE. da invitare alla procedura negoziata si applica un criterio di rotazione degli inviti, che tenga conto anche di una diversa dislocazione territoriale delle imprese invitate.</p> <p>per gli appalti di lavori pari o superiore a 1 milione di € e fino alla soglia europea procedura negoziata ex art. 63 del Codice, previa consultazione di almeno 10 OO.EE., ove esistenti.</p>	<p>Possibile incremento del rischio di frazionamento, oppure che il calcolo del valore stimato dell'appalto sia alterato, in modo tale da non superare le soglie previste dalla norma.</p>	<p>Previsione di specifici indicatori di anomalia, anche sotto forma di <i>alert</i> automatici nell'ambito di sistemi informatici in uso alle amministrazioni.</p> <p>Al fine dell'individuazione degli indicatori di anomalia si suggeriscono le seguenti azioni volte a predisporre le basi dati in uso alle amministrazioni:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) tracciamento di tutti gli affidamenti il cui importo è appena inferiore alla soglia minima a partire dalla quale non si potrebbe più ricorrere alle procedure negoziate. Ciò al fine di individuare i contratti sui quali esercitare maggiori controlli anche rispetto alla fase di esecuzione e ai possibili conflitti di interessi; 2) tracciamento degli operatori economici per verificare quelli che in un determinato arco temporale risultano essere stati con maggiore frequenza invitati e aggiudicatari; 3) tracciamento, in base al <i>Common procurement vocabulary</i> (CPV), degli affidamenti con procedure negoziate, sia avvalendosi di procedure informatiche a disposizione delle singole amministrazioni che del
--	--	--

		<p>Portale dei dati aperti di ANAC. Ciò al fine di verificare da parte delle strutture e/o soggetti competenti se gli operatori economici aggiudicatari siano sempre i medesimi e se gli affidamenti della stessa natura sono stati artificialmente frazionati;</p> <p>4) tracciamento delle procedure in cui si rileva l'invito ad un numero di operatori economici inferiore a quello previsto dalla norma per le soglie di riferimento.</p> <p>Nel PTPCT/sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO le SA individuano le strutture (ad es. quella di auditing) che potranno effettuare verifiche a campione (ad es. di un campione rappresentativo del 10% di quegli affidamenti con procedure negoziate aventi valore appena inferiore alle soglie minime. Ciò al fine di individuare i contratti sui quali esercitare maggiori controlli anche rispetto alla fase di esecuzione e ai possibili conflitti di interessi).</p> <p>Il RPCT verifica in sede di monitoraggio la corretta attuazione delle misure programmate.</p>
	<p>Mancata rotazione degli operatori economici chiamati a partecipare e formulazione di inviti alla procedura ad un numero di soggetti inferiori a quello previsto dalla norma al fine di favorire determinati operatori economici a discapito di altri.</p>	<p>Verifica da parte della struttura di <i>auditing</i> o di altro soggetto appositamente individuato all'interno della SA circa la corretta attuazione del principio di rotazione degli inviti al fine di garantire la parità di trattamento in termini di effettiva possibilità di partecipazione alle gare anche delle micro, piccole e medie imprese inserite negli elenchi.</p> <p>Aggiornamento tempestivo da parte dell'ufficio gare degli elenchi su richiesta degli operatori economici che intendono partecipare alla gara.</p> <p>Pubblicazione dei nominativi degli operatori economici consultati dalla stazione appaltante in esito alla procedura.</p>
<p>Art. 1, co. 3, d.l. n. 76/2020</p> <p>Esclusione automatica offerte anomale nelle procedure aggiudicate al prezzo più basso anche qualora il numero delle offerte ammesse sia pari o superiore a cinque.</p>	<p>Creazione di accordi tra imprese che intervengono nella competizione al solo fine di presentare offerte artificialmente basse, in modo da occupare tutti i posizionamenti anomali e consentire, all'impresa che si intende favorire, l'aggiudicazione dell'appalto a un prezzo leggermente al di sopra della soglia di anomalia così falsata.</p>	<p>Pubblicazione degli estremi delle gare in cui è stata applicata l'esclusione automatica delle offerte anomale, ovvero evidenziazione delle stesse all'interno della pubblicazione dei dati di cui all'art. 1, co. 32, l. n. 190/2012.</p>

<p style="text-align: center;">Art. 2, co. 3, d.l. n. 76/2020 (modificato dal d.l. n. 77/2020) APPALTI SOPRA SOGLIA</p> <p>Quando la determina a contrarre o altro atto equivalente sia adottato entro il 30 giugno 2023, utilizzo delle procedure negoziate senza bando ex art. 63 del Codice previa pubblicazione dell'avviso di indizione della gara o di altro atto equivalente, nel rispetto di un criterio di rotazione, nella misura strettamente necessaria quando, per ragioni di estrema urgenza derivanti dagli effetti negativi della crisi causata dalla pandemia da COVID-19 o dal periodo di sospensione delle attività determinato dalle misure di contenimento adottate per fronteggiare la crisi, i termini, anche abbreviati, previsti dalle procedure ordinarie non possono esser rispettati.</p>	<p>Possibile abuso del ricorso alla procedura negoziata di cui agli artt. 63 e 125 del d.lgs. n. 50/2016 in assenza del ricorrere delle condizioni di estrema urgenza previste dalla norma.</p>	<p>Adozione di direttive generali interne con cui la SA fissa criteri da seguire nell'affidamento dei contratti sopra soglia mediante procedure negoziate senza bando (casi di ammissibilità, modalità di selezione degli operatori economici da invitare alle procedure negoziate ecc.).</p> <p>Chiara e puntuale esplicitazione nella determina a contrarre o atto equivalente delle motivazioni che hanno indotto la S.A. a ricorrere alle procedure negoziate.</p>
	<p>Possibile incremento del rischio di frazionamento, oppure che il calcolo del valore stimato dell'appalto sia alterato, in modo tale da non superare le soglie previste dalla norma.</p>	<p>Previsione di specifici indicatori di anomalia, anche sotto forma di <i>alert</i> automatici nell'ambito di sistemi informatici in uso alle amministrazioni.</p> <p>Al fine dell'individuazione degli indicatori di anomalia si suggeriscono le seguenti azioni volte a predisporre le basi dati in uso alle amministrazioni:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) tracciamento di tutti gli affidamenti il cui importo è appena inferiore alla soglia minima a partire dalla quale non si potrebbe più ricorrere alle procedure negoziate; 2) tracciamento degli operatori economici per verificare quelli che in un determinato arco temporale risultano essere stati con maggiore frequenza invitati e aggiudicatari; 3) tracciamento, in base al <i>Common procurement vocabulary</i> (CPV), degli affidamenti con procedure negoziate, sia avvalendosi di procedure informatiche a disposizione delle singole amministrazioni che del Portale dei dati aperti di ANAC. Ciò al fine di verificare da parte delle strutture e/o soggetti competenti se gli operatori economici aggiudicatari siano sempre i medesimi e se gli affidamenti della stessa natura sono stati artificiosamente frazionati; 4) tracciamento delle procedure in cui si rileva l'invito ad un numero di operatori economici inferiore a quello previsto dalla norma per le soglie di riferimento.
		<p>Nel PTPCT/sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO le SA individuano le strutture (ad es. quella di auditing) che potranno effettuare verifiche a campione (ad es. di un campione rappresentativo del 10% di quegli affidamenti con procedure negoziate aventi valore appena inferiore alle soglie minime. Ciò al fine di individuare i contratti sui quali esercitare maggiori</p>

<p>Art. 2, co. 4, d.l. n. 76/2020</p> <p>[Procedure la cui determina a contrarre sia stata adottata entro il 31 dicembre 2021. Per queste la deroga continua a valere per le successive fasi di affidamento ed esecuzione del contratto.]</p>		<p>controlli anche rispetto alla fase di esecuzione e ai possibili conflitti di interessi).</p> <p>Il RPCT verifica in sede di monitoraggio la corretta attuazione delle misure programmate.</p>
	<p>Mancata rotazione degli operatori economici chiamati a partecipare e formulazione di inviti alla procedura ad un numero di soggetti inferiori a quello previsto dalla norma al fine di favorire determinati operatori economici a discapito di altri.</p>	<p>Verifica da parte della struttura di <i>auditing</i> o di altro soggetto appositamente individuato all'interno della S.A. circa la corretta attuazione del principio di rotazione degli inviti al fine di garantire la parità di trattamento in termini di effettiva possibilità di partecipazione alle gare anche delle micro, piccole e medie imprese inserite negli elenchi.</p> <p>Aggiornamento tempestivo da parte dell'ufficio gare degli elenchi su richiesta degli operatori economici che intendono partecipare alla gara.</p> <p>Pubblicazione dei nominativi degli operatori economici consultati dalla stazione appaltante in esito alla procedura.</p>
	<p>Nella fase dell'esecuzione, possibile ricorso a variazioni contrattuali in assenza dei vincoli imposti dalle Direttive Quadro, con il rischio di comportamenti corruttivi per far conseguire all'impresa maggiori guadagni (art. 72 della direttiva 2014/24/UE e art. 64 della direttiva 2014/25/UE).</p>	<p>Chiara e puntuale esplicitazione nel provvedimento di approvazione di una variante, delle ragioni che hanno dato luogo alla necessità di modificare il contratto iniziale.</p> <p>Comunicazione al RPCT da parte di RUP e/o ufficio gare della presenza di varianti in corso d'opera per eventuali verifiche a campione, soprattutto con riferimento alle ipotesi di:</p>
<p>Nei casi di cui al co. 3 e nei settori dell'edilizia scolastica, universitaria, sanitaria, giudiziaria e penitenziaria, delle infrastrutture per attività di ricerca scientifica e per la sicurezza pubblica, dei trasporti e delle infrastrutture stradali, ferroviarie, portuali, aeroportuali, lacuali e idriche, ivi compresi gli interventi inseriti nei contratti di programma ANAS-MIT 2016-2020 e RFI-MIT 2017 - 2021 e relativi aggiornamenti, nonché per gli interventi funzionali alla realizzazione del Piano nazionale integrato per l'energia e il clima (PNIEC). per i contratti relativi</p>		<ol style="list-style-type: none"> 1) incremento contrattuale superiore al 20% dell'importo iniziale; 2) proroghe con incremento dei termini superiori al 30% di quelli inizialmente previsti; 3) variazioni di natura sostanziale a causa di modifiche dell'equilibrio economico del contratto a favore dell'aggiudicatario in modo non previsto nel contratto iniziale, ovvero a causa di modifiche che estendono notevolmente l'ambito di applicazione del contratto. <p>Pubblicazione, contestualmente alla loro adozione, dei provvedimenti di approvazione delle varianti.</p>

<p>o collegati ad essi, per quanto non espressamente disciplinato dal presente articolo, le stazioni appaltanti, per l'affidamento delle attività di esecuzione di lavori, servizi e forniture nonché dei servizi di ingegneria e architettura, inclusa l'attività di progettazione, e per l'esecuzione dei relativi contratti, operano in deroga ad ogni disposizione di legge diversa da quella penale, fatto salvo il rispetto delle disposizioni del Codice delle leggi antimafia e delle misure di prevenzione, di cui al decreto legislativo 6 settembre 2011, n. 159, nonché dei vincoli inderogabili derivanti dall'appartenenza all'Unione europea, ivi inclusi quelli derivanti dalle direttive 2014/24/UE e 2014/25/UE, dei principi di cui agli artt. 30, 34 e 42 del d.lgs. n. 50/2016 e delle disposizioni in materia di subappalto.</p>	<p>Esecuzione dell'appalto "<i>non a regola d'arte</i>" a causa dell'assenza di adeguati controlli sulla corretta esecuzione delle prestazioni contrattuali in violazione dei principi di economicità, efficacia, qualità della prestazione e correttezza nell'esecuzione dell'appalto. Ciò al fine di favorire l'appaltatore.</p> <p>Esecuzione delle prestazioni contrattuali attraverso il ricorso ad un subappalto non autorizzato e configurazione del reato previsto dall'art. 21 della L. n. 646/1982.</p>	<p>Nomina di un ufficio di Direzione Lavori composto di personale competente ed in numero adeguato che possa facilmente presidiare il cantiere effettuando giornalmente controlli sul personale ed i macchinari in uso all'appaltatore e ai subappaltatori e fornitori in generale.</p> <p>Può farsi riferimento, quali <i>best practice</i>, alle indicazioni di cui al D.M. 7 marzo 2018, n. 49, Regolamento recante "<i>Approvazione delle linee guida sulle modalità di svolgimento delle funzioni del direttore dei lavori e del direttore dell'esecuzione</i>".</p> <p>Controlli <i>in loco</i>, periodici e a sorpresa, al fine di accertare che le prestazioni siano eseguite dall'aggiudicatario o da un subappaltatore autorizzato. In tal caso è data la facoltà all'amministrazione appaltante di chiedere la risoluzione del contratto come prevede l'art. 21 della l. n. 646/1982.</p>
<p>Art. 4, commi. 2 e 3, d.l. n. 76/2020</p> <p>Estensione della norma che consente, in caso di impugnativa, l'applicazione delle disposizioni processuali relative alle infrastrutture strategiche (art. 125 d.lgs. n. 104/2010), le quali - fatte salve le ipotesi di cui agli artt. 121 e 123, d.lgs. n. 104/2010 - escludono la caducazione del contratto, favorendo il risarcimento per equivalente.</p>	<p>Possibili accordi collusivi per favorire il riconoscimento di altissimi risarcimenti al soggetto non aggiudicatario.</p>	<p>A seguito di contenzioso, ricognizione da parte dell'ufficio gare - nell'arco di due anni - sia degli operatori economici (OO.EE.) che hanno avuto la "conservazione del contratto" sia di quelli per i quali è stato concesso il risarcimento ai sensi dell'art. 125 d.lgs. n. 104/2010. Ciò al fine di verificare la ricorrenza dei medesimi OE, indice di un possibile accordo collusivo fra gli stessi.</p> <p>Pubblicazione degli indennizzi concessi ai sensi dell'art. 125 cpa.</p>
<p>Art. 6, d.l. n. 76/2020</p> <p>Disciplina del Collegio consultivo tecnico.</p> <p>Fino al 30 giugno 2023 per i lavori diretti alla realizzazione delle opere pubbliche di importo pari o superiore alle soglie comunitarie è obbligatoria, presso ogni stazione appaltante, la costituzione di un collegio consultivo tecnico, prima dell'avvio dell'esecuzione, per la rapida risoluzione delle controversie in corso di esecuzione.</p>	<p>Nomina di soggetti che non garantiscono la necessaria indipendenza rispetto alle parti interessate (SA o impresa) anche al fine di ottenere vantaggi dalla posizione ricoperta.</p>	<p>Pubblicazione dei dati relativi ai componenti del Collegio consultivo tecnico ai sensi dell'art. 29 d.lgs. n. 50/2016 (cfr. LLGG MIMS sul Collegio consultivo tecnico approvate con Decreto 17 gennaio 2022 n. 12, pubblicate sulla GURI n. 55 del 7 marzo 2022).</p> <p>Controlli sulle dichiarazioni rese ai sensi dell'art. 42 del d.lgs. n. 50/2016 in materia di conflitti di interessi da parte dei componenti del CCT (cfr. anche LLGG MIMS sul Collegio consultivo tecnico approvate con Decreto 17 gennaio 2022 n. 12 e Parte speciale, <i>Conflitti di interessi in materia di contratti pubblici</i>, § 3.1, del presente PNA)</p>

Norme del d.l. n. 77 del 2021 conv. in l. n. 108/2021 relative ai contratti pubblici finanziati in tutto o in parte con le risorse del PNRR		
Norma	Possibili eventi rischiosi	Possibili Misure
<p>Art. 48 co. 3, d.l. n. 77/2021</p> <p>Le stazioni appaltanti possono altresì ricorrere alla procedura di cui all'art. 63 del d.lgs. n. 50/2016, per i settori ordinari, e di cui all'art. 125, per i settori speciali, nella misura strettamente necessaria, quando, per ragioni di estrema urgenza derivanti da circostanze imprevedibili, non imputabili alla stazione appaltante, l'applicazione dei termini, anche abbreviati, previsti dalle procedure ordinarie può compromettere la realizzazione degli obiettivi o il rispetto dei tempi di attuazione di cui al PNRR nonché al PNC e ai programmi cofinanziati dai fondi strutturali dell'Unione Europea.</p>	<p>Possibile abuso del ricorso alla procedura negoziata di cui agli artt. 63 e 125 del d.lgs. n. 50/2016 in assenza delle condizioni di estrema urgenza derivanti da circostanze imprevedibili, non imputabili alla stazione appaltante.</p>	<p>Chiara e puntuale esplicitazione nella determina a contrarre o atto equivalente delle motivazioni che hanno indotto la S.A. a ricorrere alla procedura negoziata senza bando per ragioni di estrema urgenza derivanti da circostanze imprevedibili, non imputabili alla stazione appaltante, per cui i termini, anche abbreviati, previsti dalle procedure ordinarie non possono essere rispettati.</p> <p>Il richiamo alle condizioni di urgenza non deve essere generico ma supportato da un'analitica trattazione che manifesti l'impossibilità del ricorso alle procedure ordinarie per il rispetto dei tempi di attuazione degli interventi.</p>
	<p>Utilizzo improprio della procedura negoziata da parte della stazione appaltante ascrivibile all'incapacità di effettuare una corretta programmazione e progettazione degli interventi.</p> <p>Utilizzo improprio della procedura negoziata da parte della stazione appaltante per favorire un operatore economico.</p>	<p>Previsione di specifici indicatori di anomalia, anche sotto forma di alert automatici nell'ambito di sistemi informatici in uso alle amministrazioni.</p> <p>Al fine dell'individuazione degli indicatori di anomalia si suggerisce di tracciare le procedure negoziate senza previa pubblicazione del bando affidate da una medesima amministrazione in un determinato arco temporale. Ciò al fine di verificare da parte delle strutture e/o soggetti competenti se gli operatori economici aggiudicatari sono sempre i medesimi.</p> <p>Nel PTPCT/sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO le SA individuano le strutture (ad es. quella di auditing) che potranno effettuare controlli su un campione di affidamenti ritenuto significativo (almeno pari al 10%) dell'effettivo ricorrere delle condizioni di urgenza previste dalla norma.</p> <p>Il RPCT verifica in sede di monitoraggio la corretta attuazione delle misure programmate.</p>
	<p>Artificioso allungamento dei tempi di progettazione della gara e della fase realizzativa dell'intervento al fine di creare la condizione per</p>	<p>Monitoraggio sistematico del rispetto dei tempi di progettazione della gara e della fase realizzativa dell'intervento al fine di individuare eventuali anomalie che possono</p>

	<p>affidamenti caratterizzati da urgenza.</p>	<p>incidere sui tempi di attuazione dei programmi.</p> <p>Verifica a campione dei casi di anomalia da parte della struttura di auditing individuata dalla S.A. che ne relaziona al RPCT e all'ufficio gare.</p>
<p>Art. 48, co. 4, d.l. n. 77/2021</p> <p>Per gli affidamenti PNRR, PNC e UE è stata estesa la norma che consente, in caso di impugnativa, l'applicazione delle disposizioni processuali relative alle infrastrutture strategiche (art. 125 d.lgs. n. 104/2010), le quali - fatte salve le ipotesi di cui agli artt. 121 e 123 del citato decreto - limitano la caducazione del contratto, favorendo il risarcimento perequivalente.</p>	<p>Possibili accordi collusivi per favorire il riconoscimento di risarcimenti, cospicui, al soggetto non aggiudicatario.</p>	<p>A seguito di contenzioso, ricognizione da parte dell'ufficio gare - nell'arco di due anni - sia degli OE che hanno avuto la "conservazione del contratto" sia di quelli per i quali è stato concesso il risarcimento ai sensi dell'art. 125 d.lgs. n. 104/2010. Ciò al fine di verificare la ricorrenza dei medesimi OE, indice di un possibile accordo collusivo fra gli stessi.</p> <p>Pubblicazione degli indennizzi concessi ai sensi dell'art. 125 d.lgs. n. 104/2010.</p>
<p>Art. 48, co. 5, d.l. 77/2021</p> <p>Appalto integrato</p> <p>E' prevista la possibilità per le stazioni appaltanti di procedere all'affidamento di progettazione ed esecuzione dei lavori sulla base del progetto di fattibilità tecnica ed economica (PFTE) di cui all'art. 23, co. 5, del d.lgs. n. 50/2016.</p>	<p>Rischio connesso all'elaborazione da parte della S.A. di un progetto di fattibilità carente o per il quale non si proceda ad una accurata verifica, confidando nei successivi livelli di progettazione posti a cura dell'impresa aggiudicataria per correggere eventuali errori e/o sopperire a carenze.</p>	<p>Per la redazione del progetto di fattibilità tecnica ed economica da porre a base dell'affidamento si raccomanda di attenersi alle "Linee guida per la redazione del progetto di fattibilità tecnica ed economica dapporre a base dell'affidamento di contratti pubblici di lavori del PNRR e del PNC" emanate dal Consiglio superiore dei lavori pubblici il 29 luglio 2021.</p> <p>Fermo restando l'applicazione degli articoli dal 14 al 23 del d.P.R. n. 207/2010 ancora vigenti, i soggetti preposti alla verifica del progetto, svolgono tale attività nel rispetto dell'art. 26, co. 4 e di quanto specificato nelle predette linee guida del Consiglio Superiore.</p> <p>Comunicazione del RUP all'ufficio gare e alla struttura di auditing preposta dell'approvazione del progetto redatto dall'impresa che presenta un incremento di costo e di tempi rispetto a quanto previsto nel progetto posto a base di gara per eventuali verifiche a campione sulle relative modifiche e motivazioni.</p>

	<p>Proposta progettuale elaborata dall'operatore economico in un'ottica di massimizzazione del proprio profitto a detrimento del soddisfacimento dell'interesse pubblico sotteso.</p> <p>Incremento del rischio connesso a carenze progettuali che comportino varianti suppletive, sia in sede di redazione del progetto esecutivo che nella successiva fase realizzativa, con conseguenti maggiori costi di realizzazione delle opere e il dilatarsi dei tempi della loro attuazione.</p>	<p>Previsione di specifici indicatori di anomalia, anche sotto forma di <i>alert</i> automatici nell'ambito di sistemi informatici in uso alle amministrazioni.</p> <p>Al fine dell'individuazione degli indicatori di anomalia si suggerisce, a titolo esemplificativo, di tracciare per ogni appalto le varianti in corso d'opera che comportano:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) incremento contrattuale superiore al 20% dell'importo iniziale; 2) proroghe con incremento dei termini superiori al 25% di quelli inizialmente previsti; 3) variazioni di natura sostanziale anche se contenute nell'importo contrattuale.
<p style="text-align: center;">Subappalto</p> <p style="text-align: center;">Art. 49, d.l. n. 77/2021 Modifiche alla disciplina del subappalto</p> <p>La disposizione normativa ha inciso sull'art. 105 del d.lgs. n. 50/2016, successivamente modificato Legge 23 dicembre 2021, n. 238 "<i>Legge europea 2019- 2020</i>", in particolare rispetto al limite del ricorso al subappalto prevedendo che:</p> <p>a) dalla entrata in vigore del decreto e fino al 31 ottobre 2021</p> <p>il subappalto non può superare la quota del 50 per cento dell'importo complessivo del contratto;</p> <p>b) dal 1° novembre 2021 è stato eliminato qualsiasi limite predeterminato al subappalto.</p>	<p>Incremento dei condizionamenti sulla realizzazione complessiva dell'appalto correlati al venir meno dei limiti al subappalto (fermo restando che, ai sensi dell'art. 105 del Codice, il contratto non può essere ceduto e non può essere affidata a terzi l'integrale esecuzione delle prestazioni o lavorazioni appaltate).</p> <p>Incremento del rischio di possibili accordi collusivi tra le imprese partecipanti a una gara volti a manipolarne gli esiti, utilizzando il meccanismo del subappalto come modalità per distribuire i vantaggi dell'accordo ad altri partecipanti alla stessa gara.</p> <p>Rilascio dell'autorizzazione al subappalto in assenza dei controlli previsti dalla norma.</p> <p>Comunicazione obbligatoria dell'O.E. relativa ai sub contratti che non sono subappalti ai sensi dell'art. 105, co. 2, del Codice, effettuata con dolo al fine di eludere i controlli più stringenti previsti per il subappalto.</p>	<p>Pubblicazione dei nominativi delle imprese subappaltatrici e degli importi contrattuali.</p> <p>Sensibilizzazione dei soggetti competenti preposti a mezzo della diffusione di circolari interne/linee guida comportamentali sugli adempimenti e la disciplina in materia di subappalto.</p> <p>Tracciamento degli appalti rispetto ai quali è stato autorizzato, in un dato arco temporale, il ricorso all'istituto del subappalto. Ciò per consentire all'ente (struttura di <i>auditing</i> appositamente individuata all'interno della S.A., RPCT o altri soggetti individuati internamente) disvolgere, a campione verifiche della conformità alla norma delle autorizzazioni al subappalto concessa dal RUP.</p>

	<p>Omissione di controlli in sede esecutiva da parte del DL o del DEC sullo svolgimento delle prestazioni dedotte in contratto da parte del solo personale autorizzato con la possibile conseguente prestazione svolta da personale/operatori economici non autorizzati.</p>	<p>Verifica da parte dell'ente (struttura di <i>auditing</i> individuata, RPCT o altro soggetto individuato) dell'adeguato rispetto degli adempimenti di legge da parte del DL/DEC e RUP con riferimento allo svolgimento della vigilanza in sede esecutiva con specifico riguardo ai subappalti autorizzati e ai sub contratti comunicati.</p>
<p>Art. 50, co. 2. d.l. n. 77/2021 Esecuzione Poteri sostitutivi</p> <p>Conferisce un potere di intervento diretto e semplificato all'organo titolare del potere sostitutivo mediante applicazione di termini dimezzati rispetto agli originari, qualora decorrano inutilmente i termini per la stipula, la consegna lavori, la costituzione del Collegio Consultivo Tecnico, nonché altri termini anche endo-procedimentali.</p> <p>In tali casi, il responsabile o l'unità organizzativa titolare del potere sostitutivo, d'ufficio o su richiesta, esercita tale potere entro un termine pari alla metà di quello previsto per la conclusione del procedimento. Questo al fine di garantire il rispetto dei tempi previsti per l'attuazione del PNRR e PNC nonché dei programmi cofinanziati con fondi strutturali europei.</p>	<p>Mancata attivazione del potere sostitutivo ai sensi dell'art. 2, co.9-bis, l. n. 241/1990 con conseguenti ritardi nell'attuazione del PNRR e PNC e dei programmi cofinanziati con fondi strutturali europei al fine difavorire interessi particolari.</p>	<p><i>Link</i> alla pubblicazione, ai sensi dell'art. 35, lett. m) del d.lgs. n. 33/2013, sul sito istituzionale della stazione appaltante, del nominativo e dei riferimenti del titolare del potere sostitutivo, tenuto ad attivarsi qualora decorrano inutilmente i termini per la stipula, la consegna lavori, la costituzione del Collegio Consultivo Tecnico, nonché altri termini anche endo-procedimentali.</p>
	<p>Nomina come titolare del potere sostitutivo di soggetti che versano in una situazione di conflitto di interessi.</p>	<p>Dichiarazione - da parte del soggetto titolare del potere sostitutivo per la procedura rispetto alla quale viene richiesto il suo intervento - delle eventuali situazioni di conflitto di interessi ai sensi dell'art. 42 del d.lgs. n. 50/2016 (cfr. Parte speciale, <i>Conflitti di interessi in materia di contratti pubblici</i>, § 3.1. del presente PNA).</p> <p><i>Link</i> alla pubblicazione, ai sensi dell'art. 35, lett. m) del d.lgs. n. 33/2013, sul sito istituzionale della stazione appaltante, del nominativo e dei riferimenti del titolare del potere sostitutivo, tenuto ad attivarsi qualora decorrano inutilmente i termini per la stipula, la consegna lavori, la costituzione del Collegio Consultivo Tecnico, nonché altri termini anche endo-procedimentali.</p> <p>Dichiarazione - da parte del soggetto titolare del potere sostitutivo per la procedura rispetto alla quale viene richiesto il suo intervento delle eventuali situazioni di conflitto di interessi ai sensi dell'art. 42 del d.lgs. n. 50/2016 (cfr. Parte speciale, <i>Conflitti di interessi in materia di contratti pubblici</i>, § 3.1. del presente PNA).</p>
		<p>Verifica e valutazione delle dichiarazioni rese dal titolare del potere sostitutivo a cura del competente soggetto individuato dall'amministrazione (cfr. Parte speciale, <i>Conflitti di interessi in</i></p>

		<i>materia di contratti pubblici</i> , § 3.1. del presente PNA).
<p>Art. 50, co. 4, d.l. 77/2021 Premio di accelerazione</p> <p>È previsto che la stazione appaltante preveda nel bando o nell'avviso di indizione della gara dei premi di accelerazione per ogni giorno di anticipo della consegna dell'opera finita, da conferire mediante lo stesso procedimento utilizzato per le applicazioni delle penali.</p> <p>È prevista anche una deroga all'art. 113-bis del Codice dei Contratti pubblici al fine di prevedere delle penali più aggressive in caso di ritardato adempimento.</p>	<p>Attivazione del potere sostitutivo in assenza dei presupposti al fine di favorire particolari operatori economici.</p> <p>Corresponsione di un premio di accelerazione in assenza del verificarsi delle circostanze previste dalle norme.</p> <p>Accelerazione, da parte dell'appaltatore, comportante una esecuzione dei lavori "non a regola d'arte", al solo fine di conseguire il premio di accelerazione, con pregiudizio del corretto adempimento del contratto.</p> <p>Accordi fraudolenti del RUP o del DL con l'appaltatore per attestare come concluse prestazioni ancora da ultimare al fine di evitare l'applicazione delle penali e/o riconoscere il premio di accelerazione.</p>	<p>Previsione di specifici indicatori di anomalia, anche sotto forma di <i>alert</i> automatici nell'ambito di sistemi informatici in uso alle amministrazioni.</p> <p>Al fine dell'individuazione degli indicatori di anomalia, si suggerisce di tracciare gli affidamenti operati dalla stazione appaltante al fine di verificare la rispondenza delle tempistiche di avanzamento in ragione di quanto previsto dalle norme e dal contratto; ciò con l'obiettivo di attivare il potere sostitutivo nei casi di accertato ritardo e decorrenza dei termini.</p> <p>Comunicazione tempestiva da parte dei soggetti deputati alla gestione del contratto (RUP, DL e DEC) del ricorrere delle circostanze connesse al riconoscimento del premio di accelerazione al fine di consentire le eventuali verifiche del RPCT o della struttura di <i>auditing</i>.</p> <p>Previsione di specifici indicatori di anomalia, anche sotto forma di <i>alert</i> automatici nell'ambito di sistemi informatici in uso alle amministrazioni.</p> <p>Al fine dell'individuazione degli indicatori di anomalia si suggerisce di tracciare gli affidamenti operati dalla stazione appaltante al fine di verificare la rispondenza delle tempistiche di avanzamento in ragione di quanto previsto dalle norme e dal contratto; ciò con l'obiettivo di procedere ad accertamenti nel caso di segnalato ricorso al premio di accelerazione.</p> <p>Sensibilizzazione dei soggetti competenti (RUP, DL e DEC) preposti a mezzo della diffusione di circolari interne/linee guida comportamentali sugli adempimenti e la disciplina in ordine all'esecuzione della prestazione al fine del corretto riconoscimento del premio di accelerazione.</p>

<p>Art. 53, d.l. n. 77/2021</p> <p>Semplificazione degli acquisti di beni e servizi informatici strumentali alla realizzazione del PNRR e in materia di procedure di <i>e-procurement</i> e acquisto di beni e servizi informatici.</p> <p>In applicazione della norma in commento le stazioni appaltanti possono ricorrere alla procedura negoziata anche per importi superiori alle soglie UE, per affidamenti aventi ad oggetto l'acquisto di beni e servizi informatici, in particolare basati sulla tecnologia <i>cloud</i>, nonché servizi di connettività, la cui determina a contrarre o altro atto di avvio del procedimento equivalente sia adottato entro il 31 dicembre 2026, anche ove ricorra la rapida obsolescenza tecnologica delle soluzioni disponibili tale da non consentire il ricorso ad altra procedura di affidamento.</p>	<p>Improprio ricorso alla procedura negoziata piuttosto ad altra procedura di affidamento per favorire determinati operatori economici, soprattutto per gli appalti sopra soglia aventi ad oggetto l'acquisto di beni e servizi informatici.</p>	<p>Chiara e puntuale esplicitazione nella determina a contrarre o atto equivalente delle motivazioni che hanno indotto la S.A. a ricorrere alla procedura negoziata, anche per importi superiori alle soglie UE, per affidamenti aventi ad oggetto l'acquisto di beni e servizi informatici.</p>
	<p>Carente programmazione pluriennale degli interventi che determina l'insorgere della necessità di usufruire, a guadagno di tempo, di procedure negoziate per importi rilevanti aventi ad oggetto l'acquisto di beni e servizi informatici.</p>	<p>Previsione di specifici indicatori di anomalia, anche sotto forma di <i>alert</i> automatici nell'ambito di sistemi informatici in uso alle amministrazioni.</p> <p>Al fine dell'individuazione degli indicatori di anomalia si suggeriscono le seguenti azioni volte a predisporre le basi dati in uso alle amministrazioni:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) tracciamento, in base al <i>Common procurement vocabulary</i> (CPV), degli affidamenti con procedure negoziate, sia avvalendosi di procedure informatiche a disposizione delle singole amministrazioni che del Portale dei dati aperti di ANAC. Ciò al fine di verificare da parte delle strutture e/o soggetti competenti (RUP + ufficio gare) se gli operatori economici aggiudicatari siano sempre medesimi; 2) tracciamento delle procedure negoziate che fanno rilevare un numero di inviti ad operatori economici inferiore a 5; 3) tracciamento degli operatori economici per verificare quelli che in un determinato arco temporale risultano essere stati con maggiore frequenza invitati e/o aggiudicatari.
	<p>Mancata rotazione dei soggetti chiamati a partecipare alle procedure e formulazione dei relativi inviti ad un numero inferiore di soggetti rispetto a quello previsto dalla norma al fine di favorire determinati operatori economici a discapito di altri.</p>	<p>Verifica da parte dell'ente (RPCT o struttura di <i>auditing</i> appositamente individuata o altro soggetto all'interno della S.A.) circa la corretta attuazione del principio di rotazione degli inviti al fine di garantire la parità di trattamento degli operatori economici in termini di effettiva possibilità di partecipazione alle gare, verificando quelli che in un determinato arco temporale risultano essere stati con maggior frequenza invitati o aggiudicatari.</p>



Aggiornamento tempestivo degli elenchi su richiesta degli operatori



economici che intendono partecipare alla gara.

Pubblicazione, all'esito delle procedure, dei nominativi degli operatori economici consultati dalla S.A.

Tipologia di misure

Tipologie misure
misure di trasparenza (ad es. tracciabilità informatica degli atti, aggiornamento degli elenchi degli operatori economici da invitare nelle procedure negoziate, puntuale esplicitazione nelle determine a contrarre delle motivazioni della procedura di affidamento)
misure di controllo (ad es. verifiche interne, monitoraggio dei tempi procedurali, con particolare riferimento agli appalti finanziati con i fondi del PNRR, ricorso a strumenti informatici che consentano il monitoraggio e la tracciabilità degli affidamenti diretti fuori MePA per appalti di lavori, servizi e forniture)
misure di semplificazione (ad es. ricorso alle gare telematiche)
misure di regolazione (ad es. circolari esplicative recanti anche previsioni comportamentali sugli adempimenti e la disciplina in materia di subappalto, al fine di indirizzare comportamenti in situazioni analoghe e per individuare quei passaggi procedurali che possono dar luogo ad incertezze)
misure di rotazione e di formazione del RUP e del personale a vario titolo preposto ad effettuare le attività di verifica e controllo degli appalti
Utilizzo di check list per diverse tipologie di affidamento. Si tratta di strumenti operativi che consentono <i>in primis</i> un'attività di autocontrollo di primo livello da parte dei soggetti chiamati a redigere la documentazione della procedura di affidamento, al fine di supportare la compilazione "guidata" degli atti e la loro conformità alla normativa comunitaria e nazionale; nonché un successivo controllo/supervisione dei medesimi atti da parte di soggetti diversi (ufficio contratti, RPCT, controlli interni ecc.).
Stipula di patti di integrità e previsione negli avvisi, nei bandi di gara e nelle lettere di invito della clausola di salvaguardia secondo cui il mancato rispetto del patto di integrità dà luogo all'esclusione dalla gara e alla risoluzione del contratto.

Le mappature di cui sopra tengono conto delle procedure che, considerati i margini più ampi di discrezionalità concessi dalla normativa, possono comportare maggiori rischi corruttivi o di maladministration: a) affidamento diretto; b) procedura negoziata per i servizi e le forniture; c) procedura negoziata per i lavori; d) procedure in deroga; e) procedure attinenti alla modifica dei contratti e alle varianti in corso d'opera.

Il Responsabile Unico del Procedimento (RUP) Il Responsabile unico del procedimento (RUP) resta una figura centrale nel settore dei contratti pubblici di lavori, servizi e forniture, soggetta a disciplina anticorruzione.

Conflitti di interessi in materia di contratti pubblici

Premessa

La prevenzione di fenomeni corruttivi si realizza anche attraverso l'individuazione e la gestione dei conflitti di interessi. Si configura una situazione di conflitto di interessi laddove la cura dell'interesse pubblico, cui è preposto il funzionario, potrebbe essere deviata, pregiudicando l'imparzialità amministrativa o l'immagine imparziale dell'amministrazione, per favorire il soddisfacimento di interessi personali del medesimo funzionario o di terzi con cui sia in relazione secondo quanto precisato dal legislatore. Si tratta, dunque, di una condizione che determina il rischio di comportamenti dannosi per l'amministrazione, a prescindere che ad essa segua o meno una condotta impropria. Il conflitto di interessi è, infatti, definito dalla categoria della potenzialità e la disciplina in materia opera indipendentemente dal concretizzarsi di un vantaggio. Occorre tener

presente che le disposizioni sul conflitto di interessi fanno riferimento a un'accezione ampia, con particolare riguardo al conflitto di interessi in materia di contratti pubblici di cui al D.lgs. n. 39/2023, attribuendo rilievo a posizioni che potenzialmente possono minare il corretto agire amministrativo e compromettere, anche in astratto, il comportamento imparziale del dipendente pubblico nell'esercizio del potere decisionale e in generale della propria attività. Alle situazioni tipizzate di conflitto di interessi individuate dalle norme e, in particolare, agli artt. 7 e 14 del Codice di comportamento di cui al d.P.R. n. 62/2013, si aggiungono quelle fattispecie - identificabili con le "gravi ragioni di convenienza", cui pure fa riferimento lo stesso citato art. 7, ovvero con "altro interesse personale" - che potrebbero interferire con lo svolgimento dei doveri pubblici. Si tratta di ipotesi che, per la loro prossimità alle situazioni tipizzate, sono comunque idonee a determinare il pericolo di inquinare l'imparzialità o l'immagine imparziale dell'amministrazione. La disciplina generale in materia di conflitto di interessi è di particolare rilievo altresì per la prevenzione della corruzione. Il legislatore è intervenuto mediante disposizioni all'interno sia del Codice di comportamento per i dipendenti pubblici, sia della legge sul procedimento amministrativo, in cui sono previsti l'obbligo per il dipendente/responsabile del procedimento di comunicazione della situazione in conflitto e di astensione. Inoltre, con il d.lgs. n. 39/2013, attuativo della l. n. 190/2012, sono state predeterminate fattispecie di incompatibilità e inconfiribilità di incarichi per le quali si presume in un circoscritto arco temporale (cd. periodo di raffreddamento) la sussistenza di situazioni di conflitto di interessi.

La gestione del conflitto di interessi assume uno speciale rilievo nello svolgimento delle procedure di affidamento degli appalti e concessioni, uno dei settori a maggior rischio corruttivo. Il Codice dei contratti pubblici contiene una specifica norma in materia, anche avendo riguardo all'esigenza di garantire la parità di trattamento degli operatori economici. La stessa normativa europea emanata per l'attuazione del PNRR assegna un particolare valore alla prevenzione dei conflitti di interessi. In proposito, l'art. 22, co. 1, del Regolamento UE 241/202178 prevede espressamente: "Nell'attuare il dispositivo gli Stati membri, in qualità di beneficiari o mutuatari di fondi a titolo dello stesso, adottano tutte le opportune misure per tutelare gli interessi finanziari dell'Unione e per garantire che l'utilizzo dei fondi in relazione alle misure sostenute dal dispositivo sia conforme al diritto dell'Unione e nazionale applicabile, in particolare per quanto riguarda la prevenzione, l'individuazione e la rettifica delle frodi, dei casi di corruzione e dei conflitti di interessi". Inoltre, il medesimo Regolamento UE, al fine di prevenire il conflitto di interessi, all'art. 22, stabilisce specifiche misure, imponendo agli Stati membri, fra l'altro, l'obbligo di fornire alla Commissione i dati del titolare effettivo del destinatario dei fondi o dell'appaltatore "in particolare per quanto riguarda la prevenzione, l'individuazione e la rettifica delle frodi, dei casi di corruzione e dei conflitti di interessi". Lo Stato italiano ha recepito le misure fissate a livello di regolamentazione UE, oltre che in disposizioni normative, anche negli atti adottati dal MEF, Dipartimento RGS, Servizio centrale per il PNRR, quale punto di contatto nazionale per l'attuazione del PNRR. In particolare, nelle LLGG del MEF annesse alla circolare 11 agosto 2022, n. 30/2022, è stata posta grande attenzione alla necessità di garantire la trasparenza dei dati relativi al titolare effettivo dei soggetti partecipanti alle gare per l'affidamento dei contratti pubblici. Tra le numerose indicazioni fornite dal MEF nelle predette LLGG è ricompresa anche quella con cui si è previsto, non solo l'obbligo per gli operatori economici di comunicare i dati del titolare effettivo, ma anche quello, posto in capo al soggetto attuatore/stazione appaltante, di richiedere la dichiarazione del medesimo titolare effettivo circa l'assenza di conflitto di interessi. Per la nozione di titolare effettivo, i criteri e le indicazioni ai fini dell'individuazione dello stesso si rinvia a quanto stabilito nella normativa in materia di antiriciclaggio di cui al d.lgs. n. 231/2007 e riportato nelle stesse Linee guida del MEF. Si rammenta che la definizione e la disciplina del titolare effettivo sono funzionali a garantire la riconducibilità di un'operazione alla persona fisica che, di fatto, ne trae

vantaggio, al fine di evitare che altri soggetti e, in particolare, la figura del "titolare effettivo" viene definita dall'art. 1, co. 1, lett. pp), del decreto antiriciclaggio come "la persona fisica o le persone fisiche, diverse dal cliente, nell'interesse della quale o delle quali, in ultima istanza, il rapporto continuativo è istaurato, la prestazione professionale è resa o l'operazione è eseguita".

L'art. 20 del medesimo d.lgs. 231 /2007, detta una serie di criteri elencati secondo un ordine gerarchico, in modo che i successivi siano applicabili solo nel caso in cui i primi risultino inutilizzabili. In base all'art. 20, "1. Il titolare effettivo di clienti diversi dalle persone fisiche coincide con la persona fisica o le persone fisiche cui, in ultima istanza, è attribuibile la proprietà diretta o indiretta dell'ente ovvero il relativo controllo. 2. Nel caso in cui il cliente sia una società di capitali:

- a) costituisce indicazione di proprietà diretta la titolarità di una partecipazione superiore al 25 per cento del capitale del cliente, detenuta da una persona fisica;
- b) costituisce indicazione di proprietà indiretta la titolarità di una percentuale di partecipazioni superiore al 25 per cento del capitale del cliente, posseduto per il tramite di società controllate, società fiduciarie o per interposta persona.

3. Nelle ipotesi in cui l'esame dell'assetto proprietario non consenta di individuare in maniera univoca la persona fisica o le persone fisiche cui è attribuibile la proprietà diretta o indiretta dell'ente, il titolare effettivo coincide con la persona fisica o le persone fisiche cui, in ultima istanza, è attribuibile il controllo del medesimo in forza:

- a) del controllo della maggioranza dei voti esercitabili in assemblea ordinaria;
- b) del controllo di voti sufficienti per esercitare un'influenza dominante in assemblea ordinaria;
- c) dell'esistenza di particolari vincoli contrattuali che consentano di esercitare un'influenza dominante.

4. Nel caso in cui il cliente sia una persona giuridica privata, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 10 febbraio 2000, n. 361, sono cumulativamente individuati, come titolari effettivi:

- a) i fondatori, ove in vita;
- b) i beneficiari, quando individuati o facilmente individuabili;
- c) i titolari di poteri di rappresentanza legale, direzione e amministrazione.

5. Qualora l'applicazione dei criteri di cui ai precedenti commi non consenta di individuare univocamente uno o più titolari effettivi, il titolare effettivo coincide con la persona fisica o le persone fisiche titolari, conformemente ai rispettivi assetti organizzativi o statutari, di poteri di rappresentanza legale, amministrazione o direzione della società o del cliente comunque diverso dalla persona fisica." Per trust e istituti giuridici affini è necessario fare riferimento all'art. 22, comma 5, del d.lgs. 231/2007, ai sensi del quale i titolari effettivi si identificano cumulativamente nel costituente o nei costituenti (se ancora in vita), fiduciario o fiduciari, nel guardiano o guardiani ovvero in altra persona per conto del fiduciario, ove esistenti, nei beneficiari o classe di beneficiari (che possono essere beneficiari del reddito o beneficiari del fondo o beneficiari di entrambi) e nelle altre persone fisiche che esercitano il controllo sul trust o sull'istituto giuridico affine attraverso la proprietà diretta, indiretta o altri mezzi". Anche il Gruppo di Azione Finanziaria Internazionale, nel rivedere di recente la Raccomandazione n. 24, ha fatto espresso riferimento alla necessità per gli Stati di assicurare la disponibilità di informazioni sul titolare effettivo nell'ambito degli appalti pubblici. Fermo restando la validità delle Linee guida n. 1581 cui si rinvia, e che si intendono solo qui in parte richiamate.

In attuazione della V direttiva europea antiriciclaggio è stata istituita un'apposita sezione del Registro delle Imprese al cui interno devono confluire le informazioni relative alla titolarità effettiva di persone giuridiche, trust e istituti giuridici affini. Gli obblighi sul titolare effettivo previsti in relazione alle spese PNRR si applicheranno a tutti i contratti pubblici una volta istituita la sopra citata sezione del Registro delle Imprese. Le regole in

materia di comunicazione, accesso e consultazione dei dati e delle informazioni relativi alla titolarità effettiva sono dettate dal D.M. 11 marzo 2022, n. 55. 81 Cfr. "Linee guida per l'individuazione e la gestione dei conflitti di interesse nelle procedure di affidamento di contratti pubblici, ai sensi del citato art. 42 del d.lgs. 50 del 2016" adottate dall'Autorità con la delibera n. 494 del 5 giugno 2019.

In particolare, l'obiettivo è quello di impedire che l'amministrazione aggiudicatrice si lasci guidare, nella scelta del contraente, da considerazioni estranee all'appalto, accordando la preferenza a un concorrente unicamente in ragione di particolari interessi soggettivi. Si ha conflitto d'interessi quando il personale di una stazione appaltante o di un prestatore di servizi -che, anche per conto della stazione appaltante, interviene nello svolgimento della procedura di aggiudicazione degli appalti e delle concessioni o può influenzarne, in qualsiasi modo, il risultato - ha, direttamente o indirettamente, un interesse finanziario, economico o altro interesse personale che può essere percepito come una minaccia alla sua imparzialità e indipendenza nell'ambito della procedura di appalto o di concessione. Quanto al contenuto minimo della nozione di conflitto di interessi, la norma rinvia inoltre alle situazioni che determinano l'obbligo di astensione previste dall'art. 7 del d.P.R. n. 62/2013. Come sopra accennato, tale disposizione contiene, infatti, una tipizzazione delle relazioni personali o professionali sintomatiche del possibile conflitto di interessi. Ogni qual volta si configurino tali situazioni di conflitto di interessi, il dipendente è tenuto a una comunicazione tempestiva al responsabile dell'ufficio di appartenenza che valuta nel caso concreto la sussistenza del conflitto.

La norma dispone che «il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di suoi parenti, affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi, oppure di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale, ovvero, di soggetti od organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi, ovvero di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente, ovvero di enti , associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui sia amministratore o gerente o dirigente. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Sull'astensione decide il responsabile dell'ufficio di appartenenza».

Un'ulteriore ipotesi di conflitto di interessi che appare come una specificazione dell'art. 7 del d.P.R. n. 62/2013 è prevista all'art. 14, co. 2, che dispone l'obbligo di astensione del dipendente nel caso in cui l'amministrazione concluda accordi con imprese con cui il dipendente stesso abbia stipulato contratti a titolo privato (ad eccezione di quelli conclusi ai sensi dell'art. 1342 del codice civile) o ricevuto altre utilità nel biennio precedente. Il dipendente si "astiene dal partecipare all'adozione delle decisioni ed alle attività relative all'esecuzione del contratto, redigendo verbale scritto di tale astensione da conservare agli atti dell'ufficio". Sebbene le due citate norme sembrino prospettare un'ipotesi di conflitto di interessi configurabile in via automatica, si ritiene opportuno che il dipendente comunichi la situazione di conflitto al dirigente o al superiore gerarchico che decide sull'astensione. La ratio della norma va ricercata nella volontà di disciplinare il conflitto di interessi in un ambito particolarmente esposto al rischio di interferenze, a tutela del principio di concorrenza e del prestigio della pubblica amministrazione.

Proprio per il rilievo che assume la disciplina a tutela dei valori dell'imparzialità e del buon andamento dell'attività delle amministrazioni la stazione appaltante è tenuta a vigilare sulla corretta applicazione della disciplina durante tutte le fasi di una procedura di gara, ivi compresa la fase di esecuzione dei contratti pubblici. I dipendenti rendono la dichiarazione riferita alla singola procedura di gara al responsabile dell'ufficio di appartenenza e al RUP. Per i contratti invece che non utilizzano fondi PNRR e fondi strutturali, resta fermo l'orientamento espresso da ANAC nelle LL.GG. n. 15/2019 che prevedono una dichiarazione solo al momento dell'assegnazione all'ufficio o dell'attribuzione dell'incarico. Resta fermo l'obbligo di rendere la dichiarazione ove i

soggetti tenuti ritengano - alla luce dell'art. 6 del d.P.R. n. 62/2013 e dei parametri specificati e individuati nel modello di dichiarazione di cui al § 3.2. infra - di trovarsi in una situazione di conflitto di interessi, anche potenziale, rispetto alla specifica procedura di gara e alle circostanze conosciute che potrebbero far insorgere detta situazione. Tale ultima dichiarazione dovrà essere aggiornata in caso di conflitti di interesse che insorgano successivamente nel corso delle diverse fasi della procedura di gara, ivi inclusa la fase esecutiva. Resta fermo comunque l'obbligo di rendere la dichiarazione per ogni singola gara da parte del RUP (cfr. § 6.3. LL.GG. n. 15/2019) e dei commissari di gara (). In caso di soggetti esterni, le dichiarazioni sono rese al responsabile dell'ufficio competente alla nomina e al RUP. 105 L'art. 6, d.P.R. n. 62/2013, "Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interessi", prevede per il dipendente l'obbligo di comunicare al dirigente, all'atto di assegnazione all'ufficio, rapporti intercorsi negli ultimi tre anni con soggetti privati in qualunque modo retribuiti. La comunicazione del dipendente riguarda anche i rapporti intercorsi o attuali dei parenti o affini entro il secondo grado, del coniuge o del convivente con soggetti privati. Il dipendente è tenuto a specificare, altresì, se i soggetti privati abbiano interessi in attività o decisioni inerenti all'ufficio, con riferimento alle questioni a lui affidate. Il dipendente ha l'obbligo di astensione dallo svolgimento di attività in situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi con interessi personali, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado.

Per quanto riguarda il RUP, lo stesso rende la dichiarazione al soggetto che lo ha nominato e al proprio superiore gerarchico. Le dichiarazioni sono rese per quanto a conoscenza del soggetto interessato e riguardano ogni situazione potenzialmente idonea a porre in dubbio la sua imparzialità e indipendenza. L'Autorità ha spesso riscontrato lacune nell'acquisizione delle dichiarazioni, sia nella verifica delle stesse da parte delle stazioni appaltanti.

Pertanto si ribadisce:

1. che la stazione appaltante acquisisce le dichiarazioni e provvede a protocollare, raccogliere e conservare le stesse;
2. gli uffici competenti della stazione appaltante (ad esempio l'ufficio del personale) possono effettuare controlli a campione sulle dichiarazioni, ivi comprese quelle del RUP. Tali controlli devono però essere avviati ogni volta che sorga il sospetto della non veridicità delle informazioni riportate. Le verifiche sono svolte in contraddittorio con il soggetto interessato e mediante, ad esempio, l'utilizzo di banche dati, liberamente accessibili relative a partecipazioni societarie o a gare pubbliche alle quali le stazioni appaltanti abbiano abilitazione (ad es. Telemaco, BDNCP), informazioni note o altri elementi a disposizione della stazione appaltante, nel rispetto della normativa sulla tutela della privacy. I controlli possono anche essere svolti tenendo conto delle situazioni di rischio di interferenza dovute a conflitti di interessi, che possono sorgere nelle procedure di gara, indicate nelle già citate Linee guida cui si rinvia o in caso di segnalazione da parte di terzi. In caso di omissione delle dichiarazioni, da rendere secondo quanto previsto dal Codice di comportamento dei dipendenti pubblici (art. 6, d.P.R. n. 62/2013), o di mancata segnalazione di situazioni di conflitto di interessi, nonché laddove il dipendente non si astenga dal partecipare ad una procedura di gara, si configurerebbe per i dipendenti pubblici "un comportamento contrario ai doveri d'ufficio", sanzionabile disciplinarmente. Ai dipendenti privati delle società che svolgono le funzioni di stazione appaltante tenuti all'osservanza del c.d. "Modello 231" e del Codice etico aziendale, si applicano, invece, i sistemi disciplinari ivi previsti.

Premessa

La trasparenza dei contratti pubblici trova fondamento giuridico nel Codice dei contratti pubblici e nella disciplina in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza. La profondità e l'ampiezza che il legislatore ha voluto imprimere alla trasparenza dei contratti pubblici si traduce, innanzitutto, in specifici obblighi per le stazioni appaltanti di pubblicare atti, dati e informazioni nella sezione "Amministrazione trasparente" che afferiscono ad ogni tipologia di appalto - di servizi, forniture, lavori e opere, concorsi pubblici di progettazione, concorsi di idee e di concessioni - e ad ogni fase - dalla programmazione alla scelta del contraente, dall'aggiudicazione fino all'esecuzione del contratto. La giurisprudenza ha ammesso la conoscibilità degli atti dei contratti pubblici, ove non soggetti a pubblicazione obbligatoria, anche mediante l'accesso civico generalizzato. Pur trattandosi di una trasparenza mediata dal temperamento tra conoscibilità e riservatezza, stante i limiti a tutela di interessi pubblici e privati indicati dal legislatore (art. 5-bis, co. 1 e 2, del d.lgs. n. 33/2013), l'istituto contribuisce ad ampliare il novero degli atti conoscibili di una procedura di gara. Devono inoltre considerarsi interventi volti a rafforzare la trasparenza dei contratti pubblici le disposizioni finalizzate sia a potenziare la Banca Dati Nazionale dei Contratti Pubblici (BDNCP) gestita da ANAC sia ad incentivare il percorso di digitalizzazione dei contratti, in linea con le indicazioni del legislatore europeo e del Codice dei contratti (previsioni in tal senso emergono anche nello schema del nuovo codice dei contratti pubblici).

Si richiamano le vigenti disposizioni normative.

Analisi del contesto

I Comuni, come segnalato dalla stessa ANAC, tra le pubbliche amministrazioni, rappresentano gli enti maggiormente a rischio a causa del massimo livello di interazione con soggetti pubblici e privati e con la generalità dei cittadini, in considerazione del ruolo peculiare di ente che rappresenta la propria comunità, ne cura gli interessi e ne promuove lo sviluppo.

La prima e indispensabile fase del processo di gestione del rischio è quella relativa all'analisi del contesto, necessaria a comprendere come il rischio corruttivo possa verificarsi all'interno dell'amministrazione per via delle specificità dell'ambiente in cui essa opera, in termini di strutture territoriali e di dinamiche sociali, economiche e culturali o per via delle caratteristiche organizzative interne. Attraverso questo tipo di analisi, fortemente raccomandata dall'ANAC, - non ultimo il PNA 2019 nel quale l'analisi del contesto è considerata indispensabile per acquisire le informazioni necessarie ad identificare il rischio corruttivo, si intende favorire la predisposizione di Piani triennali di prevenzione della corruzione contestualizzati e, quindi, potenzialmente più efficaci, legate alla specificità dell'Amministrazione, in totale coerenza rispetto al contesto nel quale è inserita.

Contesto esterno

L'analisi del contesto esterno ha come obiettivo quello di evidenziare quanto l'ambiente nel quale l'Amministrazione opera possa favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi al proprio interno. Ciò in relazione sia al territorio di riferimento, sia a possibili relazioni con portatori di interessi esterni che possono influenzarne l'attività, anche con specifico riferimento alle strutture che compongono l'Ente.

L'interazione con i soggetti, "portatori di interesse" a vario titolo coinvolti nell'attività svolta dall'Amministrazione (costituiti da imprese, associazioni, consorzi, altri enti di diritto pubblico e privato, privati cittadini), la frequenza di detta interazione anche in

relazione alla numerosità dei soggetti stessi nonché, da un lato, la rilevanza degli interessi sottesi all'azione dell'Amministrazione e, dall'altro lato, l'incidenza degli interessi e i fini specifici perseguiti, in forma singola o associata, dai soggetti di cui sopra, sono tutti elementi che determinano la rilevanza del contesto esterno e conseguentemente la sua relazione con il livello di rischio considerato nel presente PTPCT.

Allo scopo di individuare gli ambiti maggiormente esposti agli eventi corruttivi ed agli episodi di maladministration con riferimento in particolare al Comune di Nocera Inferiore è necessario, pertanto, dare conto dei macroindicatori connessi al territorio, alla popolazione e al tessuto socio-economico della città oltre all'analisi dei dati relativi alla percezione dei livelli di legalità e sicurezza e di quelli connessi alla accertata presenza della criminalità organizzata.

Il territorio. Estensione territoriale del Comune di NOCERA INFERIORE e relativa densità abitativa.

Fregiato del titolo di Città dall'anno 2012, il Comune di Nocera Inferiore, considerato tradizionalmente

«la capitale dell'Agro nocerino-sarnese», sorge lungo la dorsale settentrionale dei Monti Lattari e dista 34 km dal capoluogo della regione, 18 km da Salerno e 39 km da Avellino, ha una superficie di circa 20,95 Km². La popolazione totale residente nell'ambito territoriale dell'Ente al 01/01/2019 ammonta a

n. 45731 con una densità Abitativa (Abitanti/Km²) pari a 2.177,6. Il territorio comunale fa parte dell'area tutelata del Parco regionale dei Monti Lattari e del Parco regionale Bacino Idrografico del fiume Sarno. È il ventunesimo comune più popoloso della Campania e il secondo tra i dodici comuni dell'Agro nocerino-sarnese, sia per numero di abitanti che per estensione territoriale.

Attualmente la Città di Nocera Inferiore è essenzialmente un centro di servizi. Ospita un tribunale, un ospedale e numerosi istituti superiori e licei. Possiede due uscite autostradali su due diverse direttrici (l'A3 e l'A30). È capolinea della ferrovia Codola-Nocera Inferiore, e della circumsalernitana.

La città è sede di numerosi uffici e banche, di un "Reparto territoriale" dei Carabinieri, un Commissariato della Polizia di Stato e Guardia di Finanza (questi ultimi due ospitati negli edifici della Cittadella Giudiziaria), è sede altresì di Tribunale e Procura della Repubblica.

Dati anagrafici

Classifiche Comune di Nocera inferiore (31/12/2018)

- è al 21° posto su 550 comuni in regione per dimensione demografica
- è al 176° posto su 7914 comuni in ITALIA per dimensione demografica
- è al 6461° posto su 7914 comuni in ITALIA per età media
- Tasso di Natalità: 7,5‰ (ovvero 2697° posto su 7914 comuni)
- Tasso di Mortalità: 9,9‰ (ovvero 5119° posto su 7914 comuni)
- Tasso Migratorio: -1,5‰ (ovvero 4539° posto su 7914 comuni)
- Tasso di Crescita: -3,9‰ (ovvero 3710° posto su 7914 comuni)

- è al 5763° posto su 7914 comuni per indice di Vecchiaia
- è al 3255° posto su 7914 comuni per % di residenti con meno di 15 anni
- è al 6431° posto su 7914 comuni per % di residenti con più di 64 anni
- è al 5809° posto su 7914 comuni per % di stranieri sul totale della popolazione
- Tasso di Crescita stranieri: 58,6‰ (ovvero 3710° posto su 7914 comuni)

Riferimenti statistico-demografici

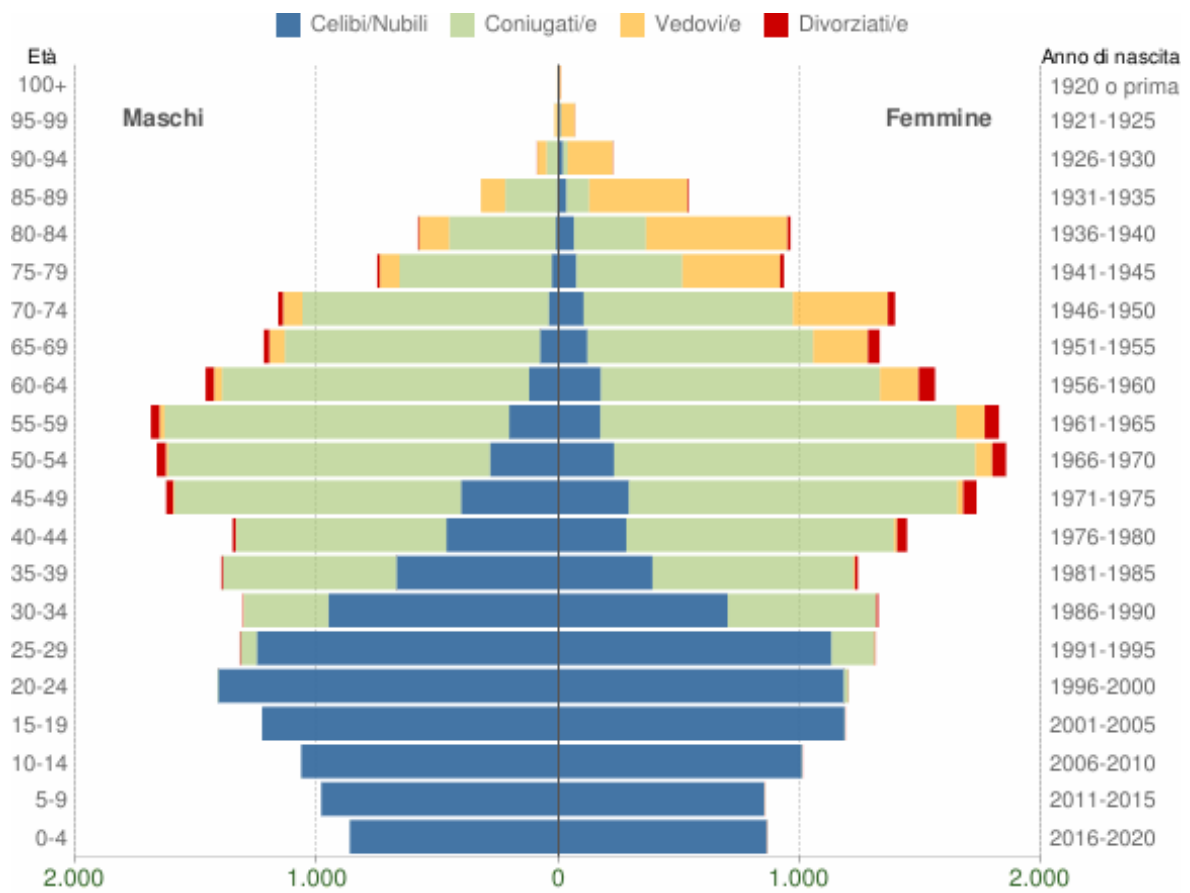
Il grafico in basso, detto Piramide delle Età, rappresenta la distribuzione della popolazione residente a Nocera Inferiore per età, sesso e stato civile al 1° gennaio 2021. I dati tengono conto dei risultati del Censimento permanente della popolazione, ma quelli riferiti allo stato civile sono ancora in corso di validazione.

La popolazione è riportata per classi quinquennali di età sull'asse Y, mentre sull'asse X sono riportati due grafici a barre a specchio con i maschi (a sinistra) e le femmine (a destra). I diversi colori evidenziano la distribuzione della popolazione per stato civile: celibi e nubili, coniugati, vedovi e divorziati.

In generale, la forma di questo tipo di grafico dipende dall'andamento demografico di una popolazione, con variazioni visibili in periodi di forte crescita demografica o di cali delle nascite per guerre o altri eventi.

In Italia ha avuto la forma simile ad una piramide fino agli anni '60, cioè fino agli anni del boom demografico.

Gli individui in unione civile, quelli non più uniti civilmente per scioglimento dell'unione e quelli non più uniti civilmente per decesso del partner sono stati sommati rispettivamente agli stati civili 'coniugati\ e', 'divorziati\ e' e 'vedovi\ e'.



Popolazione per età, sesso e stato civile - 2021

COMUNE DI NOCERA INFERIORE (SA) - Dati ISTAT 1° gennaio 2021 - Elaborazione TUTTITALIA.IT

Distribuzione della popolazione 2021 - Nocera Inferiore

Età	Celibi / Nubili	Coniugate	Vedove	Divorziate	Maschi	Femmine	Total	
								%
0-4	1.728	0	0	0	865 50,1%	863 49,9%	1.728	3,9%
5-9	1.835	0	0	0	983 53,6%	852 46,4%	1.835	4,1%
10-14	2.075	0	0	0	1.066 51,4%	1.009 48,6%	2.075	4,7%
15-19	2.413	0	0	0	1.228 50,9%	1.185 49,1%	2.413	5,4%
20-24	2.592	21	0	0	1.413 54,1%	1.200 45,9%	2.613	5,9%
25-29	2.381	246	1	5	1.321 50,2%	1.312 49,8%	2.633	5,9%
30-34	1.654	965	3	9	1.307 49,7%	1.324 50,3%	2.631	5,9%
35-39	1.061	1.552	5	18	1.397 53,0%	1.239 47,0%	2.636	5,9%
40-44	745	1.981	13	54	1.349 48,3%	1.444 51,7%	2.793	6,3%
45-49	696	2.548	29	84	1.625 48,4%	1.732 51,6%	3.357	7,6%
50-54	514	2.830	80	95	1.665 47,3%	1.854 52,7%	3.519	7,9%

55-59	378	2.902	139	95	1.690 48, 1%	1.824 51, 9%	3.514	7,9%
60-64	297	2.428	195	103	1.463 48, 4%	1.560 51, 6%	3.023	6,8%
65-69	197	1.992	291	71	1.221 47, 9%	1.330 52, 1%	2.551	5,7%
70-74	145	1.887	474	50	1.162 45, 5%	1.394 54, 5%	2.556	5,8%
75-79	102	1.070	488	26	752 44,6%	934 55,4%	1.686	3,8%
80-84	75	740	713	16	583 37,8%	961 62,2%	1.544	3,5%
85-89	39	308	510	4	321 37,3%	540 62,7%	861	1,9%
90-94	21	66	225	2	88 28,0%	226 72,0%	314	0,7%
95-99	9	7	67	0	16 19,3%	67 80,7%	83	0,2%
100+	3	2	7	0	4 33,3%	8 66,7%	12	0,0%
Totale	18.960	21.545	3.240	632	21.519 48,5%	22.858 51,5%	44.377	100,0%

Saldo demografico

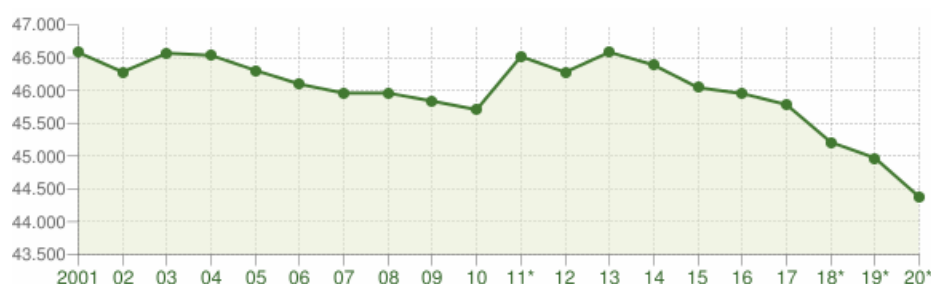
La tabella in basso riporta la popolazione residente al 31 dicembre di ogni anno. Nel 2011 sono riportate due righe in più, su sfondo grigio, con i dati rilevati il giorno del censimento decennale della popolazione e quelli registrati in anagrafe il giorno precedente.

Anno	Data rilevamento	Popolazione residente	Variazione assoluta	Variazione percentuale	Numero Famiglie	Media componenti per famiglia
2001	31 dicembre	46.577	-	-	-	-
2002	31 dicembre	46.280	-297	-0,64%	-	-
2003	31 dicembre	46.567	+287	+0,62%	15.906	2,88
2004	31 dicembre	46.533	-34	-0,07%	16.021	2,86
2005	31 dicembre	46.305	-228	-0,49%	16.081	2,88

2006	31 dicembre	46.095	-210	-0,45%	16.069	2,82
2007	31 dicembre	45.958	-137	-0,30%	15.635	2,93
2008	31 dicembre	45.959	+1	+0,00%	16.412	2,79
2009	31 dicembre	45.837	-122	-0,27%	15.906	2,87
2010	31 dicembre	45.707	-130	-0,28%	15.944	2,85
2011 (¹)	8 ottobre	45.802	+95	+0,21%	15.938	2,87
2011 (²)	9 ottobre	46.563	+761	+1,66%	-	-
2011 (³)	31 dicembre	46.516	+809	+1,77%	15.940	2,91
2012	31 dicembre	46.276	-240	-0,52%	15.995	2,88
2013	31 dicembre	46.582	+306	+0,66%	16.080	2,88
2014	31 dicembre	46.386	-196	-0,42%	16.079	2,87
2015	31 dicembre	46.043	-343	-0,74%	16.120	2,84
2016	31 dicembre	45.952	-91	-0,20%	16.262	2,81
2017	31 dicembre	45.784	-168	-0,37%	16.351	2,79
2018*	31 dicembre	45.211	-573	-1,25%	16.258,23	2,77
2019*	31 dicembre	44.969	-242	-0,54%	16.341,84	2,74
2020*	31 dicembre	44.377	-592	-1,32%	(v)	(v)

Il dato conferma la tendenza di fondo che, negli ultimi decenni, ha visto la popolazione in costante diminuzione. Il minor dato demografico è attribuibile sia al saldo migratorio da/per altri comuni (strutturalmente negativo), non controbilanciato dal più recente saldo migratorio dall'estero (positivo), sia al saldo naturale (negativo).

Trend popolazione



Andamento della popolazione residente

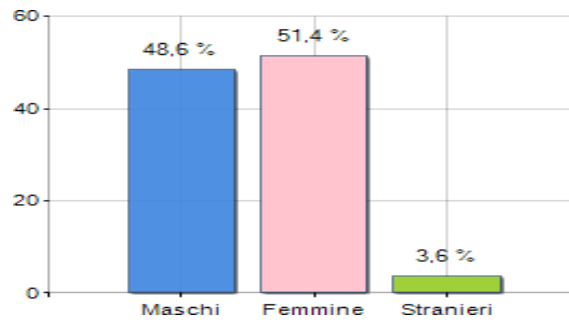
COMUNE DI NOCERA INFERIORE (SA) - Dati ISTAT al 31 dicembre - Elaborazione TUTTITALIA.IT

(*) post-censimento

Le dinamiche demografiche non hanno determinato solo il decremento dell'ammontare della popolazione, ma ne hanno modificato in misura significativa anche le caratteristiche fondamentali.

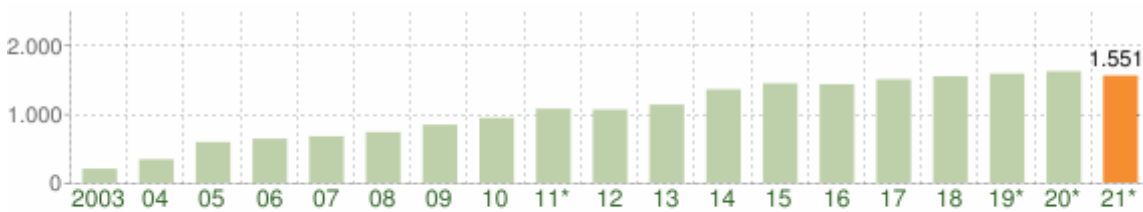
La popolazione di Nocera Inferiore, anche se in misura inferiore alla media nazionale sta invecchiando, sta aumentando, cioè, al suo interno la proporzione di individui appartenenti alle classi di età anziane, mentre diminuisce la quota di persone di età infantile e giovanile, la suddivisione di genere vede ancora sia pur in misura minore la prevalenza femminile.

Prosegue un significativo flusso dall'estero.



Popolazione straniera

Popolazione straniera residente a Nocera Inferiore al 1° gennaio 2021. I dati tengono conto dei risultati del Censimento permanente della popolazione. Sono considerati cittadini stranieri le persone di cittadinanza non italiana aventi dimora abituale in Italia.

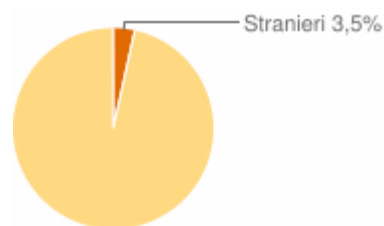
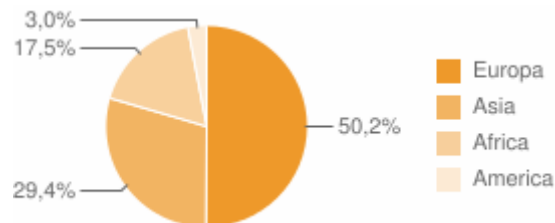


Andamento della popolazione con cittadinanza straniera - 2021

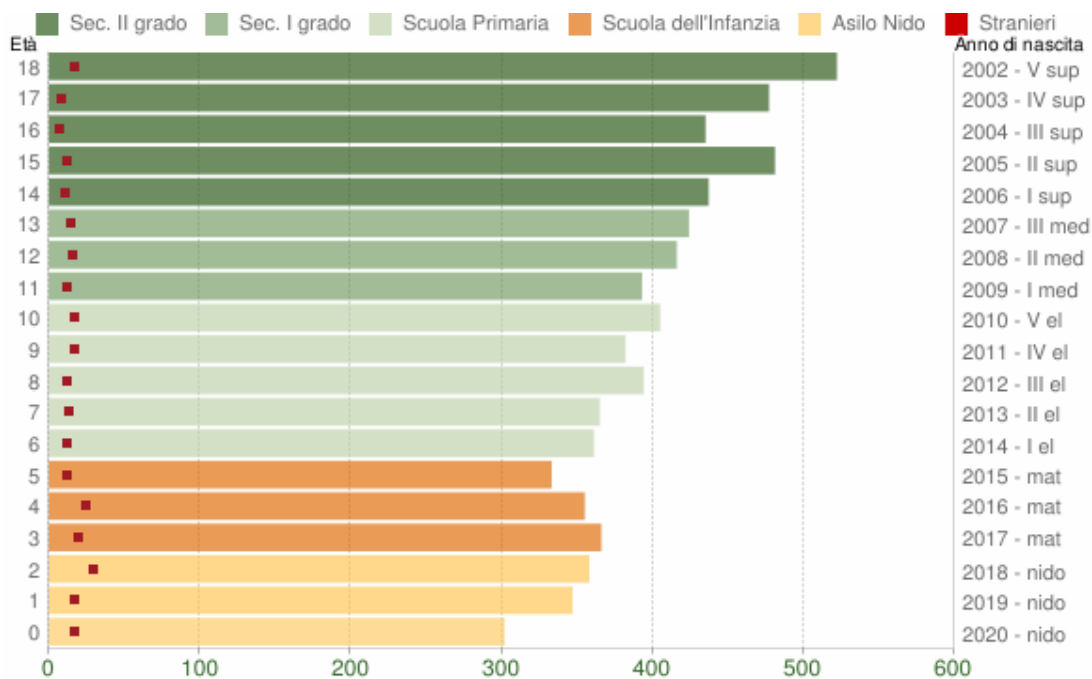
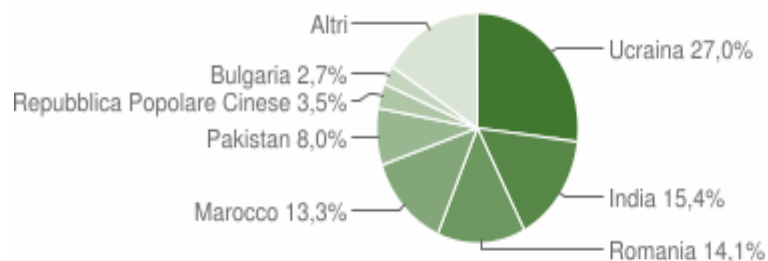
COMUNE DI NOCERA INFERIORE (SA) - Dati ISTAT 1° gennaio 2021 - Elaborazione TUTTITALIA.IT

(*) post-censimento

Gli stranieri residenti a Nocera Inferiore al 1° gennaio 2021 sono 1.551 e rappresentano il 3,5% della popolazione residente.



La comunità straniera più numerosa è quella proveniente dall'Ucraina con il 27,0% di tutti gli stranieri presenti sul territorio, seguita dall'India (15,4%) e dalla Romania (14,1%).



Popolazione per età scolastica - 2021

COMUNE DI NOCERA INFERIORE (SA) - Dati ISTAT 1° gennaio 2021 - Elaborazione TUTTITALIA.IT

Gener e	Laurea	Diplo ma	Licenza Media	Licenza Element are	Alfabe ti	Analfab et i
Mas c hi	2356	6694	7096	2800	1368	261
Femm i ne	2654	6344	6131	4568	1872	584
Totale	5010	13038	13227	7368	3240	845

Il livello di istruzione è medio. Nella popolazione giovanile si registra un buon tasso di scolarizzazione. Circa i 3/4 dei diplomati è iscritto o frequenta l'Università

Livelli di reddito

La maggior parte delle famiglie è monoreddito. I proventi provengono da attività commerciali, artigiane ed in buona parte da lavoro dipendente. I 2/3 dei nuclei familiari vivono in casa di proprietà.

La distribuzione, nella nostra provincia, delle domande per ottenere il Reddito di cittadinanza vede Nocera Inferiore come la sede Inps che ne ha ricevute di più: 7.063. A seguire, c'è la direzione provinciale di Salerno: 5.056; poi Battipaglia con 4.110, Agropoli con 1.514, Sala Consilina con 1.031, Vallo della Lucania con 922, Sapri con 785 e Minori con 133.

<i>Classe di importo</i>	<i>minore o uguale a 0 euro</i>	<i>0 - 10.000 euro</i>	<i>10.000 - 15.000 euro</i>	<i>15.000 - 26.000 euro</i>	<i>26.000 - 55.000 euro</i>	<i>55.000 - 75.000 euro</i>	<i>75.000 - 120.000 euro</i>	<i>120.000 euro e più</i>
<i>Territorio</i>								
<i>Nocera Inferiore</i>	306	9851	3604	6729	4760	355	350	83

Profilo economico

Tendenzialmente a vocazione agricola favorita dalla fertilità dei suoli dell'Agro nocerino-sarnese, a partire dalla rivoluzione industriale di fine ottocento e fino agli anni '60 la città, ricordata come "la città delle cento ciminiere", ha raggiunto sino agli anni '60 uno straordinario grado di sviluppo socioeconomico attraverso l'affermarsi di industrie di grande rilievo, in particolare alimentari e tessili.

Martoriata dalla criminalità negli anni settanta/ottanta e dal sacco edilizio degli anni sessanta-settanta, oggi la città di Nocera Inferiore mostra una maggiore dotazione di valori urbani e di servizi di livello superiore (credito, attività commerciali, ecc) rispetto al dato riferito all'intero agro nocerino-sarnese, sia pur ben lontano dal dato nazionale, scontando ancora i forti scompensi socioeconomici e culturali che si inseriscono in un quadro economico decisamente depresso.

L'economia di Nocera Inferiore, ad oggi, si basa soprattutto sul commercio e sui servizi Sistema locale delle imprese.

Una presenza discreta di industrie, soprattutto conserviere, assorbe la maggior parte della mano d'opera stagionale. La filiera del settore agroalimentare, il cui centro è rappresentato proprio dalla coltivazione del pomodoro e dalla sua trasformazione industriale in conserve e derivati, si sviluppa da un lato con la presenza di imprese meccaniche e metalmeccaniche per la costruzione di macchine industriali e di vuoti a

banda stagnata destinati all'inscatolamento, dall'altro con imprese di imballaggi in legno, plastica e cartoneutilizzati nel trasporto della materia prima e del prodotto confezionato.

Il territorio registra inoltre la presenza di aziende di trasporto e di servizi.

In provincia di Salerno il bilancio del 2021 fra le imprese nate (6.070) e quelle che hanno cessato l'attività (4.238) si è chiuso con un saldo attivo di 1.832 unità, portando la consistenza del sistema imprenditoriale salernitano a fine dicembre a 121.067 imprese registrate. Tale risultato rappresenta un incremento annuale dell'1,53%, oltre il doppio di quanto registrato nello scorso anno (0,71% era la variazione annuale 2020).

Tutte le province campane, oltre a mantenersi in territorio positivo, registrano nel 2021 un netto miglioramento rispetto a quanto rilevato nell'anno precedente, come emerge dal confronto dei tassi annuali di crescita imprenditoriale. Ciò determina il significativo incremento della variazione annuale del sistema imprenditoriale regionale che si attesta a 2,11%, a fronte dell'1,09% dell'anno precedente. Da segnalare che la complessiva dinamica imprenditoriale nazionale è ancora influenzata dagli effetti della congiuntura sanitaria e occorre, pertanto, grande cautela nella valutazione degli scenari di medio termine dell'evoluzione della struttura imprenditoriale del Paese (il tasso di crescita italiano del 2021 è dell'1,42%, rispetto allo 0,32% dell'anno 2020).

Nonostante i recenti segnali di ripresa 2017/2018, le stime a livello comunale evidenziano fattori di unapersistente debolezza del mercato del lavoro.

Occupazione

Le soglie del tasso di disoccupazione arrivano intorno al 15 per cento, con picchi di quasi il 50 per cento tra i 15 e i 34 anni. Un dato che desta preoccupazione e che attesta il comune nocerino al 114esimo posto (da un'elaborazione dei dati Istat) nella classifica e mappa tematica del tasso di disoccupazione nella provincia.

Diffusione della criminalità

Dati statistici relativi al fenomeno criminale

La "Relazione sull'amministrazione della giustizia nell'anno 2020 riporta, tra le altre, l'andamento della criminalità nella provincia di Salerno, elaborato sulla base dei dati inseriti nel Sistema Informativo Dati Interforze della Polizia di Stato operante nel territorio, e dell'attività di contrasto svolta, nel medesimo arco temporale.

Criminalità organizzata

Dalla lettura della relazione sull'amministrazione della giustizia nell'anno 2020 presentata il 30 gennaio 2021 dalla Presidente della Corte di Appello di Salerno, Iside Russo, in occasione dell'inaugurazione del nuovo Anno giudiziario per la provincia di Salerno si rileva che "... l'aspetto principale da mettere in risalto è, da un lato, la conferma della tradizionale configurazione strutturale e dinamica della criminalità organizzata, che assume una fisionomia disomogenea a seconda delle aree geografiche, dall'altro, la rapida ascesa sulla scena del crimine organizzato di gruppi nuovi emergenti dediti essenzialmente al narcotraffico, che comunque non hanno la capacità di radicarsi stabilmente sul territorio". Lo scenario criminale salernitano resta eterogeneo e profondamente condizionato dalle peculiarità economico-sociali dei diversi contesti territoriali in cui le organizzazioni criminali sono radicate o tentano d'infiltrarsi. Va infatti considerata la specifica diversità tra la macroarea del centro urbano salernitano che comprende il porto commerciale, quella dell'Agro nocerino-sarnese e le zone turistiche della Costiera Amalfitana, del Cilento e del Vallo di Diano. A fattor comune, negli equilibri locali dell'intera provincia continuano ad esercitare la propria influenza storiche organizzazioni camorristiche più strutturate e profondamente radicate nel territorio che confermano la loro capacità rigenerativa rispetto all'azione repressiva della Magistratura e delle Forze di polizia. Ciò anche grazie alle

relazioni consolidate nel tempo con clan napoletani, casertani e, in ordine a specifici traffici, calabresi con i quali i sodalizi condividono all'occorrenza interessi e sinergie criminali. Il Procuratore Capo di Salerno, Giuseppe Borrelli, ha sottolineato, ad esempio, che "...recenti indagini, in particolare, evidenziano come attività illecite, specialmente nel settore del gioco d'azzardo on line vengano svolte da soggetti operanti nel salernitano in favore di una pluralità di gruppi criminali, anche extraregionali e che il Cilento, in particolare, risulta essere teatro di reinvestimento di capitali illeciti da parte di soggetti legati ad organizzazioni mafiose non salernitane...". Anche i sodalizi salernitani di maggiore spessore tendono a rimodulare le proprie strategie indirizzando l'attenzione verso forme più evolute d'infiltrazione nel tessuto economico-imprenditoriale in attività che evitano il clamore mediatico e garantiscano un proficuo reinvestimento degli ingenti patrimoni mafiosi derivanti da narcotraffico, estorsioni e usura. Infatti, come confermato dal Questore di Salerno, Maurizio Ficarra, "...sotto il profilo dei reati-scopo si conferma la tendenza alla perpetrazione di reati di tipo finanziario (fatture per operazioni inesistenti, false compensazioni di crediti tributari), realizzati attraverso società in alcuni casi appositamente costituite. Il modus operandi della mafia di tipo camorristico si caratterizza per la forte tendenza all'infiltrazione in diversi settori nevralgici dell'economia provinciale, in particolare in quello dell'edilizia, con la caratteristica di procacciare imprenditori da asservire alla logica mafiosa, pur senza necessariamente introdurli nella struttura attraverso una vera e propria affiliazione".

Sempre in tale ambito, il Comandante provinciale dell'Arma dei Carabinieri, Gianluca Trombetti, ha anche evidenziato il "...rinnovato interesse criminale relativo al controllo della filiera produttiva dell'agroalimentare, cui si associano i collaterali interessi legati allo sfruttamento del lavoro e della mano d'opera clandestina mediante intermediazione illecita...". Dalla lettura della citata Relazione del Procuratore Generale di Salerno si registra poi un incremento dei reati contro la pubblica amministrazione e in particolar modo dei procedimenti penali per corruzione. In tale contesto, il 9 ottobre 2020 è stato sottoposto alla misura degli arresti domiciliari un esponente di vertice del Comune di Eboli in quanto indagato proprio per corruzione e abuso d'ufficio. Per altro verso, l'aumento del numero dei reati in materia di urbanistica, edilizia e ambiente "conferma la sua rilevanza anche nei contesti tradizionalmente scevri da comprovate ingerenze della criminalità organizzata nella gestione della cosa pubblica, ma nei quali è diffusa la pratica illegale di ricorrere ad abusi di lieve entità per modificare, ampliare o realizzare strutture talora insistenti su suoli ad alto rischio geologico o di interesse paesaggistico e ambientale".

I contingenti vuoti di potere conseguenti all'azione repressiva dello Stato hanno inoltre favorito la repentina affermazione di gruppi criminali emergenti spesso composti da giovanissimi. Questi tendenzialmente manifestano la propria presenza sul territorio attraverso condotte sintomatiche della pressione criminale esercitata sul territorio. Si tratta dei cosiddetti reati "spia" ovvero atti intimidatori, danneggiamenti e incendi dolosi sfociati in qualche caso anche in fatti di sangue più gravi. Pertanto, a compromettere ulteriormente i locali contesti criminali, come ricordato dal Comandante provinciale dei Carabinieri, rileva in modo particolare "...l'ascesa di gruppi composti prevalentemente da giovani aggressivi, normalmente privi di qualsivoglia capacità di gestione delle illecite risorse umane e materiali a disposizione e senza una vera e propria visione criminale, che tentano di colmare i "vuoti di potere" con spregiudicatezza, ritagliandosi contingenti spazi sul territorio attraverso l'esercizio della violenza quale unica forma di predominio socio-ambientale...".

Gli assetti criminali

Venendo all'analisi degli assetti criminali, nell'area urbana di Salerno continuerebbe ad esercitare la propria supremazia il clan D'Agostino attivo nel traffico e spaccio di stupefacenti, nell'usura e nelle estorsioni e il cui potere non sembra messo in discussione dalla presenza di gruppi criminali di più recente formazione. Lo scorso semestre era emerso uno spaccato sui rapporti di forza in atto tra le diverse compagini, in seguito all'inchiesta dei carabinieri "Prestigio" (9 giugno 2020) riguardante diversi sodalizi criminali orbitanti soprattutto nel centro cittadino fra i quali figura il clan Persico diretto da uno storico ex esponente del clan Panella-D'Agostino. Il sodalizio, tramite accordi con i Natella-Fruncillo del quartiere Mariconda e con il clan De Feo aveva acquisito il controllo del traffico e dello spaccio di stupefacenti in città e aree limitrofe. Nei contesti criminali urbani sarebbe peraltro maturato il ferimento di un pregiudicato vittima di un agguato in pieno centro, il 24 luglio 2020. Contrapposto ai D'Agostino è il gruppo Stellato-Iavarone apparentemente rinvigorito dalla recente scarcerazione di un suo autorevole esponente di vertice la cui presenza sul territorio, come ricordato dal Questore di Salerno "...rende presumibile un riacutizzarsi dei conflitti tra le locali consorterie criminali, a causa di rancori mai sopiti (vedasi l'omicidio del fratello...), con la pianificazione di azioni violente e vendicative. Inoltre, tale 'uscita' potrebbe far riacquistare 'capacità operativa anche ad altri sodali...". Anche questo sodalizio risulta particolarmente attivo nel traffico della droga come confermato dall'operazione "Specchio" conclusa il 16 luglio 2020 dalla Polizia di Stato con l'esecuzione di una misura cautelare nei confronti di 29 soggetti che dovranno rispondere di associazione finalizzata al traffico di sostanze stupefacenti. Tra i destinatari del provvedimento figura uno degli elementi di vertice del sodalizio criminale Stellato-Iavarone promotore dell'associazione. L'indagine ricostruisce l'organizzazione e le attività del gruppo nella città di Salerno "con individuazione di referenti dell'attività di spaccio in una pluralità di zone cittadine (centro storico, S. Eustachio, Canalone, Villaggio dei Puffi, Pastena, Torrione, Mercatello, Mariconda)" ma soprattutto i canali di approvvigionamento anche dall'Albania.

I traffici di stupefacenti nell'area urbana sono stati anche al centro dell'indagine "El Fakir" conclusa dai Carabinieri il 30 ottobre 2020. I riscontri investigativi hanno dimostrato come il gruppo attivo dal 2017 operasse tra Salerno e altre località della provincia e fosse organizzato anche con sotto-gruppi denominati in funzione degli ambiti territoriali di operatività ("Salerno", "Napoli", "Albania", "Panama", etc.). Ai destinatari del provvedimento sono stati contestati il reato di associazione finalizzata al traffico di stupefacenti aggravata dalla transnazionalità, la ricettazione e la truffa ai danni dello Stato.

Conserva la propria centralità negli affari illeciti il Porto "Manfredi" quale punto di approdo per traffici spesso gestiti anche da organizzazioni criminali non originarie nella provincia. Grazie alla favorevole posizione geografica e all'efficiente rete di collegamento con l'entroterra il porto costituisce un terminale commerciale di primo piano nel basso Tirreno e ha ormai assunto un'importanza strategica anche nel narcotraffico. A conferma di ciò, nell'ambito di un'indagine coordinata dalla DDA partenopea il 1° luglio 2020 la Guardia di finanza ha sequestrato 221 nell'areaportuale 14 tonnellate di amfetamine. Il carico destinato al mercato europeo era stipato in 3 container, anche questi sottoposti a misura reale, riconducibili a una società di Lugano. Le pasticche sequestrate erano segnate dal simbolo del captagon che contraddistingue la cosiddetta "droga della Jihad", smerciata in tutto il Medio Oriente e diffusa sia tra i combattenti, sia tra i civili per inibire paura, dolore e fatica.

La Provincia

Non emergono novità nel territorio di Vietri sul Mare, dove è presente la famiglia Apicella dedita allo spaccio di stupefacenti e alle estorsioni. Nel comune di Cava de' Tirreni permane l'influenza criminale dello storico clan Bisogno dedito prevalentemente alle estorsioni, all'usura e al traffico e spaccio di sostanze stupefacenti. In quest'ultimo settore è specializzata l'articolazione degli Zullo come ricostruito dalla DIA nell'ambito dell'indagine "Hyppocampus" del settembre 2018 il cui sviluppo processuale il 24 luglio 2020 ha visto il Tribunale di Nocera Inferiore comminare la condanna a 20 anni di reclusione per il promotore e organizzatore del clan, nonché a 10 anni per la figlia imputata nel medesimo procedimento. Nella Valle dell'Irno²²⁴ il comune di Mercato San Severino si conferma area particolarmente effervescente sotto il profilo degli interessi criminali anche qui fondamentalmente riconducibili al commercio della droga. In tale contesto il 2 ottobre 2020 si è consumato un duplice omicidio per il quale i carabinieri hanno arrestato in flagranza di reato un pregiudicato del luogo. Il movente del grave delitto sarebbe infatti da rapportare a un regolamento di conti per una fornitura di droga non pagata. Nella zona si confermerebbe l'influenza del gruppo Desiderio il cui boss si sarebbe imposto quale referente locale per le attività estorsive ai danni di commercianti e per i traffici di stupefacenti.

Nei centri limitrofi di Baronissi, Fisciano e Lancusi eserciterebbe ancora una certa influenza il clan Genovese nonostante le sue compagini siano state colpite da diversi provvedimenti restrittivi. Nella zona i maggiori interessi sono legati agli importanti insediamenti commerciali verosimilmente oggetto d'interesse da parte dei clan soprattutto ai fini estorsivi a cui sarebbe riferibile la deflagrazione di un ordigno esplosivo davanti all'ingresso di un'attività commerciale avvenuta il 9 novembre 2020, a Baronissi.

L'Agro nocerino-sarnese rappresenta "...l'area maggiormente soggetta a interferenze con i contesti associativi sub-vesuviani...in particolare, i territori di Angri e Scafati, dove la conurbazione o, in ogni caso, la particolare prossimità a Comuni quali Poggiomarino, Boscoreale, Pompei, Castellammare di Stabia e Sant'Antonio Abate agevola di fatto, in misura mutevole e con esiti alterni in ragione dei rapporti di forza e delle eventuali alleanze contingenti, sconfinamenti e proiezioni di interessi ed attività criminali ascrivibili alternativamente a vere e proprie alleanze con i sodalizi camorristici locali ovvero alla soggezione di questi ultimi a una maggiore forza militare espressa dai primi. Tale fenomeno ha rilevanza prevalentemente passiva e interessa, in particolar modo, i clan operativi nell'area di Boscoreale (Aquino-Annunziata, Gallo-Limelli-Vangone) e Castellammare di Stabia (Cesarano), con particolare riferimento alla gestione dei traffici illeciti, sotto forma di imposizione delle forniture di stupefacenti e controllo delle piazze di spaccio, nonché del condizionamento di determinati settori di mercato in cui operano aziende di riferimento dei sodalizi stessi. Costituisce, di contro, un modello di radicamento antitetico quello di Pagani, dove ... il sodalizio - secondo le più recenti risultanze processuali - tendenzialmente egemone ha esercitato incontrastato e in forma esclusiva il proprio controllo criminale sul territorio. Semmai, tale realtà ha presentato nel tempo caratteri di affinità e osmosi con quella confinante di Nocera Inferiore, che si sono tradotti non già in una ingerenza esterna, bensì in veri e propri casi di affiliazione organica di soggetti originari di quest'ultimo Comune...".

Pertanto, la locale mappatura criminale ha subito nel tempo costanti rimodulazioni connesse a riorganizzazioni interne, ma soprattutto all'incisiva azione repressiva subita anche a seguito delle diverse collaborazioni con la giustizia avviate da esponenti di spicco dei clan. Anche se tali mutamenti hanno fatto registrare in alcuni casi uno sfaldamento delle organizzazioni criminali in gruppi minori la presenza di soggetti dotati di un consolidato spessore criminale

ne ha preservato la capacità di controllo del territorio soprattutto attraverso la pressione estorsiva e usuraia ma anche mediante l'infiltrazione degli Enti locali. Più nel dettaglio, nel tessuto delinquenziale di Nocera Inferiore sensibile all'influenza di clan attivi nei limitrofi comuni napoletani si conferma l'operatività dello storico clan Mariniello. Il 6 luglio 2020 i Carabinieri hanno eseguito un provvedimento cautelare nei confronti di 3 soggetti i quali con documenti di identità falsi intestati a soggetti ignari avevano ottenuto finanziamenti da società di intermediazione finanziaria incassati su conti correnti aperti con identità fittizie. Sugli equilibri criminali di Angri ha influito la collaborazione con la giustizia avviata da alcuni elementi di vertice dello storico clan Nocera-Tempesta ora denominato Montella-Chiavazzo cui è conseguita una fase di destabilizzazione con il conseguente tentativo da parte di giovani leve anche sostenute da sodalizi partenopei dell'entroterra vesuviano di imporsi nel controllo delle attività illecite. A Pagani, nel secondo semestre 2020, si sono registrati diversi atti intimidatori specialmente ai danni di imprese commerciali verosimilmente sintomatici della pressione criminale esercitata sul territorio. Nel comune è confermata l'egemonia del sodalizio Fezza-D'Auria-Petrosino il quale resiste alle costanti attività di contrasto e alle collaborazioni avviate con la giustizia in quanto forte di una fitta rete di collaborazione con sodalizi campani e potendo contare su ingenti risorse militari ed economiche che ne hanno permesso l'infiltrazione nel mondo politico-imprenditoriale locale. In particolare, due operazioni eseguite nel semestre appaiono indicative di quanto attualmente il commercio della droga costituisca per i clan locali una costante fonte di liquidità finanziaria. Il 13 ottobre 2020 nell'area di Pagani la Guardia di finanza ha eseguito un provvedimento cautelare nei confronti di 9 soggetti ritenuti responsabili di reati inerenti agli stupefacenti e alle armi. L'indagine originata dal rinvenimento in un garage di Pagani di numerose armi da fuoco e di un ingente quantitativo di sostanze stupefacenti vede indagato, tra gli altri, il capo del clan Fezza. L'operazione "Smart Truck" eseguita il 5 novembre 2020 sempre dalle Fiamme Gialle ha documentato invece un traffico di stupefacenti tra la Sicilia e la Campania con epicentro Ragusa e il coinvolgimento di un gruppo criminale gravitante nel mercato ortofrutticolo di Pagani. In tale contesto 5 soggetti sono stati sottoposti a misure cautelari restrittive, con il sequestro di ingenti quantitativi di droga. A Sarno si confermerebbe la leadership del clan Serino i cui affiliati sono notoriamente dediti ad estorsioni, usura, traffico di stupefacenti e al reinvestimento dei proventi illecitamente accumulati in attività commerciali, specialmente nei settori della distribuzione di videopoker e delle scommesse on-line. Accanto al clan Serino in pacifica convivenza si confermerebbe la presenza sul territorio del gruppo Parlato-Graziano vicino al sodalizio irpino Graziano di Quindici. Nei comuni di San Marzano sul Sarno e San Valentino Torio dove risultano ormai completamente disarticolati il clan Adinolfi e il gruppo alleato Iannaco sembrerebbero intenzionate a colmare il conseguente "vuoto di potere" consorterie provenienti dalle vicine province di Napoli e Avellino ovvero gruppi criminali emergenti provenienti dai contesti di delinquenza comune. Nei comuni montani di Sant'Egidio del Monte Albino e Corbara continuerebbero a operare figure vicine allo storico clan Sorrentino affiancate anche da elementi strettamente riconducibili a organizzazioni attive nei comuni di Pagani e di Nocera Inferiore. Nel territorio di Scafati che è un cruciale territorio di confine tra la provincia di Salerno e quella di Napoli manterrebbe un ruolo primario il clan Loreto-Ridosso nonostante gran parte degli organici sia di vertice, sia gregari siano stati colpiti da inchieste giudiziarie. Nell'area è confermata anche la presenza dello storico clan Matrone che attraverso propri affiliati e le collaborazioni con i sodalizi della vicina area vesuviana e stabiese - i Cesarano di Pompei, i D'Alessandro di Castellammare di Stabia, gli Aquino-Annunziata di Boscoreale e i

Gallo di Torre Annunziata - è attivo principalmente nel traffico di droga e nelle estorsioni ai danni di commercianti e imprenditori della zona. Riscontri in tal senso si rinvennero nel provvedimento cautelare eseguito il 15 settembre 2020 dai Carabinieri, nei confronti di 36 indagati elementi di un'organizzazione capeggiata da un esponente apicale del clan Matrone cui partecipavano soggetti affiliati ai citati Aquino-Annunziata in quanto dediti appunto al traffico di sostanze stupefacenti e alle estorsioni. Gli interessi del clan Matrone rispetto al settore delle onoranze funebri è invece emerso dai provvedimenti interdittivi disposti dal Prefetto di Salerno nei confronti di aziende ritenute a rischio d'infiltrazione mafiosa. Nell'intera area permane una certa instabilità dovuta anche alla presenza di gruppi minori che oltre al traffico e allo spaccio di sostanze stupefacenti non disdegnano la commissione di reati contro la persona e il patrimonio. Peraltro, è il Procuratore di Salerno a ricordarlo. "... accanto agli ingenti interessi che afferiscono alle estorsioni ad imprenditori e commercianti e al più volte citato traffico di stupefacenti (di cui l'area è storicamente un importante crocevia in termini sia organizzativi, sia logistici), particolare riguardo merita, quale ambito di estrinsecazione di interessi della criminalità organizzata locale, la vocazione agricola e conserviera del territorio, che alimenta una filiera comprendente le prestazioni d'opera bracciantili, la trasformazione dei prodotti, il deposito e lo stoccaggio, il confezionamento ed etichettatura, i trasporti su strada, etc., ambiti permeabili alle variegate forme di illiceità a cui può dare luogo l'esercizio della forza di intimidazione. Non meno incidente risulta, altresì, l'interesse dei clan per la pratica usuraria nonché all'accaparramento di commesse pubbliche attraverso forme di condizionamento e/o connivenza delle amministrazioni locali, che, negli anni scorsi, hanno dato luogo anche a provvedimenti di scioglimento di organi elettivi per infiltrazioni camorristiche...".

Reati contro la PA

L'ANAC ha pubblicato il Rapporto "La corruzione in Italia 2016-2019", basato sull'esame dei provvedimenti emessi dall'Autorità giudiziaria nell'ultimo triennio che fornisce un quadro dettagliato delle vicende corruttive in relazione alla dislocazione geografica, controparte, enti, settori e soggetti coinvolti.

Prevenzione della corruzione nella PA

L'Indice di Percezione della Corruzione (CPI) 2021 pubblicato da Transparency International classifica l'Italia al 42esimo posto sui 180 Paesi oggetto dell'analisi. Il nostro Paese, dunque, ottiene un punteggio di 56 ossia ben oltre tre punti rispetto al 2020.

L'Italia guadagna così dieci posizioni rispetto alla graduatoria del 2020, assestandosi al 42esimo posto su 180 paesi nel mondo (17esimo posto sui 27 paesi UE). Il punteggio italiano resta però inferiore a quello medio europeo (56 e 64 rispettivamente). I risultati migliori sono raggiunti da Danimarca, e Finlandia (88 punti) mentre i peggiori da Romania, Ungheria e Bulgaria (rispettivamente, 45, 43 e 42).

I dati analizzati sulla criminalità e sul contesto socio economico del territorio dell'Agro nocerino sarnese e cittadino nonché provinciale, offrono risultati convergenti e sottolineano la sensibilità del territorio relativamente al fenomeno corruttivo.

Inoltre, la presenza di criminalità organizzata e l'esigenza di quest'ultima di infiltrarsi nell'economia per investire i proventi delle attività illecite, comporta l'esposizione a un rilevante rischio di corruzione.

La vocazione imprenditoriale e commerciale del territorio rappresenta uno dei fattori suscettibili di attirare le offensive espansionistiche e le politiche illegali delle consorterie

criminali volte ad acquisire in modo diretto o indiretto la gestione e il controllo di attività economiche, concessioni, autorizzazioni, appalti e servizi pubblici riciclando altresì il denaro illecitamente accumulato.

Si conferma la necessità di non sottovalutare condizioni e situazioni che possono essere tenute sotto controllo concentrando le misure di prevenzione nel settore degli appalti pubblici, controllo del territorio (autorizzazione , concessioni) , ispezioni e verifiche , contributi e sovvenzioni economiche, gestione delle entrate ricorrendo alla corretta applicazione della normativa vigente e previsione di idonee misure di prevenzione nel PTPCT (Codice di Comportamento, Pantouflage, Patti d'Integrità, Check list bandi di gara, verifica casellario giudiziario., etc. verifica dichiarazioni - verifica conflitto di interessi).

Contesto interno

Alla luce delle informazioni e dei dati illustrati nella sezione dedicata al contesto esterno, appare subito evidente la potenziale esposizione dell'Amministrazione ad una pluralità di rischi.

L'organizzazione

L'analisi del contesto organizzativo interno è utile a evidenziare, da un lato, il sistema delle responsabilità e, dall'altro, il livello di complessità connesso alla dimensione organizzativa del Comune.

Entrambi questi aspetti contestualizzano il sistema di prevenzione della corruzione e sono in grado di incidere sul suo livello di attuazione e di efficacia.

L'Amministrazione comunale è articolata tra organi di governo, con potere di indirizzo e di programmazione e di preposizione all'attività di controllo politico-amministrativo e la struttura burocraticoprofessionale, alla quale compete l'attività gestionale e che ha il compito di tradurre in azioni concrete gli indirizzi forniti e gli obiettivi assegnati dagli organi di governo.

L'attività di programmazione, a partire dalle Linee di mandato del Sindaco, ha visto uno sviluppo dapprima contenuto nella Relazione Previsionale e Programmatica legata al Bilancio di Previsione, poi, con il nuovo sistema di contabilità, nel Documento Unico di Programmazione, approvato per la prima volta nell'anno 2015.

L'attuale assetto organizzativo e funzionale degli uffici che compongono la macrostruttura dell'Ente è stabilito in uno all'adozione del funzionigramma ricognitivo degli ambiti di attività e competenze, dalla Deliberazione della Giunta comunale n. 68 del 17 marzo 2023 di approvazione del nuovo modello organizzativo dell'Ente. Con tale riassetto si è ritenuto di poter adeguare il modello organizzativo del Comune alle necessità di mandato, indirizzo e controllo, anche in coerenza con le deleghe assessoriali nonché in relazione all'assetto assunzionale delineatosi con l'attuazione del programma triennale del fabbisogno del personale 2022-2024.

Sono operanti sei aree tematiche nell'ambito delle strutture di linea come riferimento per i macro-ambiti funzionali che rappresentano l'azione del Comune.

1. Settore AA.GG. - Istituzionali - Affari Legali - Personale
2. Settore Economico Finanziario - Sviluppo Economico - Tributi - Soc. Partecipate

3. Settore LL.PP. - Patrimonio - Informatica
4. Settore Territorio e Ambiente
5. Settore Socio Formativo.

L'Ente è Comune Capofila del Piano di Zona Ambito S1_01 in convenzione con i Comuni di Nocera Superiore, Castel S. Giorgio e Roccapiemonte. Il Comune di Nocera Inferiore ha costituito il Piano di Zona Ambito S1-01 per la gestione integrata dei servizi sociali e sociosanitari del territorio interessato, del quale è comune Capofila. Recentemente è stata stilata la nuova Convenzione ex art. 15 della Legge n. 241/90 ed ss.mm.ii. tra i quattro Comuni con modalità elettronica di firma digitale e l'ancoraggio, per il Piano di zona, al Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza del Comune capofila di Nocera Inferiore altresì per gli altri Comuni aderenti, nonché l'elaborazione, ai fini di massima trasparenza, di una sezione dedicata del sito istituzionale dell'Ente con inserimento, in sezione facilmente visibile e consultabile ed opportunamente distinta dalla home page del Comune Capofila per implementare la Trasparenza intesa come agevole accessibilità da parte del comune cittadino, anche non digitalizzato.

Le società partecipate e controllate dalle amministrazioni pubbliche sono tenute a dotarsi di un proprio Piano anticorruzione, ai sensi della legge n. 190/2012.

A completezza del quadro organizzativo si segnala che il Comune di Nocera Inferiore ha la totale partecipazione alla società Nocera Multiservizi S.r.l. che ha per oggetto sociale la gestione di vari servizi pubblici affidati tramite convenzione dal Socio Unico con un totale di 107 dipendenti oltre all'Amministratore Unico. A tal proposito si evidenzia che con deliberazione di G.C. è stata data attuazione al Controllo analogo previsto altresì di TUSP attraverso l'approvazione di apposito disciplinare ed in relazione al quale si è provveduto all'istituzione dell'Unità di Controllo analogo e alla costante attuazione del controllo analogo per tutto l'esercizio finanziario 2023, che sarà assicurato anche per l'anno 2024.

Gli ambiti settoriali su cui si svolge l'attività della Nocera Multiservizi S.r.l. possono essere racchiusi in cinque Macro - Aree:

- Servizio Igiene Urbana;
- Gestione dei Servizi Cimiteriali;
- Segnaletica Stradale;
- Gestione delle aree individuate per la sosta dei veicoli.

La mappatura dei processi

Le corrette valutazioni e analisi del contesto interno si basano, non soltanto sui dati generali, ma anche sull'individuazione e sull'analisi dei processi organizzativi.

L'operazione collegata è definita Mappatura dei Processi, quale modo scientifico di catalogare e individuare tutte le attività dell'ente per fini diversi e nella loro complessità.

Così come definito da ANAC, il processo è una sequenza di attività interrelate ed interagenti che trasformano le risorse in un output destinato ad un soggetto interno o esterno all'amministrazione (utente). Si tratta di un concetto organizzativo che ai fini dell'analisi del rischio ha il vantaggio di essere più flessibile, gestibile, completo e concreto nella descrizione delle attività del procedimento amministrativo.

È più flessibile con l'aggregazione di più procedimenti in un unico processo; è più completo in quanto, anche se non tutta l'attività amministrativa è proceduralizzata, i processi possono abbracciare tutta l'attività svolta dall'amministrazione; è più concreto in quanto descrive l'effettivo svolgimento delle attività e non come "dovrebbe essere fatta per norma".

Come previsto dal PNA, la mappatura dei processi consiste nell'individuazione e analisi dei

processi organizzativi all'interno dell'Ente e assume carattere strumentale ai fini dell'identificazione, della valutazione e del trattamento dei rischi corruttivi.

Obiettivo principale è che tutta l'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.

Il Comune di Nocera Inferiore si è dotato, con l'approvazione del PTPCT anno 2018 di un'articolata "mappatura", nella quale sono stati declinati ed analizzati i processi organizzativi dall'Ente,- pubblicata in sezione "Amministrazione trasparente" alla sottosezione di I livello - Altri contenuti - sottosezione II livello -Prevenzione corruzione- allegato A al PTPCT 2018-2020 .

Nella realizzazione della mappatura in uso si è tenuto conto della dimensione organizzativa dell'amministrazione, delle conoscenze e delle risorse disponibili, dell'esistenza o meno di una base di partenza (ad es. prima ricognizione dei procedimenti amministrativi), con un approccio già di natura qualitativa.

A seguito di completamento del riassetto organizzativo e con la definizione dell'organico e relativa distribuzione delle funzioni e delle competenze è stato possibile effettuare la mappatura dei procedimenti assegnati secondo la metodologia individuata dal PNA- All. 1. Per il dettaglio relativo ai processi già mappati, si è ritenuto di revisionare tutti i processi del precedente piano alla luce delle misure suggerite dalla delibera ANAC n. 605 del 19.12.2023, che ha previsto un aggiornamento 2023 al PNA 2022.

Ai fini dell'analisi del livello di esposizione al rischio è necessario:

- scegliere l'approccio valutativo;
- individuare criteri di valutazione;
- rilevare dati e informazioni;
- formulare un giudizio sintetico e motivato.

Si rileva che, per le finalità di prevenzione e contrasto alla corruzione, i processi di governo non sono presi in particolare considerazione dalla legislazione vigente ,sull'assunto teorico dell'effettiva attuazione di quel principio di separazione tra politica e gestione per cui le attività degli organi politici dovrebbero limitarsi ai soli atti di indirizzo. Sulla base di tale assunto la normativa in materia di prevenzione della corruzione e di soggetti preposti al controllo preventivo della stessa si focalizza in via pressoché esclusiva sulla componente gestionale di ciascun apparato amministrativo, ponendo, come la stessa L. 190/2012, quasi esclusivo rilievo ai processi ed ai sotto-processi operativi che concretizzano e danno attuazione agli indirizzi politici attraverso procedimenti, atti e provvedimenti rilevanti all'esterno.

E' probabilmente questo un limite per la concreta efficacia degli istituti connessi alla normativa in parola tanto più evidente in contesti anche di medie dimensioni dove la figura del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione non gode, ontologicamente, della necessaria autonomia e indipendenza.

Analisi dei rischi

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 e la ponderazione del rischio.

L'identificazione del rischio

Consiste nel ricercare, individuare e descrivere i "rischi di corruzione" intesa nella più ampia accezione della legge 190/2012. Richiede che, per ciascuna attività, processo o fase, siano evidenziati i possibili rischi di corruzione. Questi sono fatti emergere considerando il contesto esterno ed interno all'amministrazione, anche con riferimento alle specifiche posizioni organizzative presenti all'interno dell'amministrazione.

L'ANAC nel PNA 2019 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". L'ANAC ha proposto i seguenti indicatori di probabilità e impatto, ampliabili e modificabili da ciascuna amministrazione:

- **probabilità livello di interesse "esterno"**: la presenza di interessi rilevanti, economici o meno, e di benefici per i destinatari determina un incremento del rischio;
- **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;
- **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;
- **trasparenza/opacità del processo decisionale**: l'adozione di strumenti di trasparenza sostanziale, e non solo formale, abbassa il rischio;
- **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;
- **grado di attuazione delle misure di trattamento**: l'attuazione di misure di trattamento si associa ad una minore probabilità di fatti corruttivi;
- **Impatto** derivante da: danno all'immagine dell'Ente, costi per contenzioso, costi da interruzione del servizio, costi da irregolarità riscontrate da organismi di Controllo
-Rischio(E) = Probabilità(E) x Impatto(E):

I rischi sono identificati:

- attraverso la consultazione ed il confronto tra i soggetti coinvolti, tenendo presenti le specificità dell'ente, di ciascun processo e del livello organizzativo in cui il processo si colloca;
- valutando i passati procedimenti giudiziari e disciplinari che hanno interessato l'amministrazione;
- applicando i criteri descritti nell'Allegato 5 del PNA: discrezionalità, rilevanza esterna, complessità del processo, valore economico, razionalità del processo, controlli, impatto economico, impatto organizzativo, economico e di immagine.

L'identificazione dei rischi viene aggiornata ed integrata da un "gruppo di lavoro" composto dai dirigenti/responsabili di ciascuna ripartizione organizzativa e coordinato dal Responsabile della prevenzione della corruzione.

L'analisi del rischio

In questa fase sono stimate le probabilità che il rischio si concretizzi (*probabilità*) e sono pesate le conseguenze che ciò produrrebbe (*impatto*). Al termine, è calcolato il livello di rischio moltiplicando "probabilità" per "impatto".

La metodologia utilizzata nell'attuale modello di mappatura adottato da questo Ente con il PTPCT aggiornamento annualità 2017 in pubblicazione nella Sezione Amministrazione Trasparente, sottosezione I livello "Altri Contenuti" sottosezione II liv. "Prevenzione della Corruzione" è sì quella suggerita dall'Allegato 5 dei precedenti PNA integrata altresì come ampiamente anticipato, da criteri di elaborazione e **analisi più qualitativa**, di maggiore impatto valutativo interno all'Ente, nell'individuazione e comprensione delle cause e delle circostanze degli eventi rischiosi al fine di stimare probabilità e impatto e, quindi, valutare il livello di rischio.

Tali cause possono essere, per ogni rischio, molteplici e combinarsi tra loro. Ad esempio, tenuto naturalmente conto che gli eventi si verificano in presenza di pressioni volte al condizionamento improprio della cura dell'interesse generale:

- mancanza di controlli: in fase di analisi andrà verificato se presso l'amministrazione siano già stati predisposti, ma soprattutto efficacemente attuati, strumenti di controllo relativi agli eventirischiosi;
- 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

Stima del valore della probabilità che il rischio si concretizzi

Secondo l'Allegato 5 del PNA del 2013, criteri e valori (o pesi, o punteggi) per stimare la "probabilità" che la corruzione si concretizzi sono i seguenti:

- discrezionalità: più è elevata, maggiore è la probabilità di rischio (valori da 0 a 5);
- rilevanza esterna: nessun valore 2; se il risultato si rivolge a terzi valore 5;
- complessità del processo: se il processo coinvolge più amministrazioni il valore aumenta (da 1 a 5);
- valore economico: se il processo attribuisce vantaggi a soggetti terzi, la probabilità aumenta (valore da 1 a 5);
- frazionabilità del processo: se il risultato finale può essere raggiunto anche attraverso una pluralità di operazioni di entità economica ridotta, la probabilità sale (valori da 1 a 5);
- **controlli**: (valori da 1 a 5) la stima della probabilità tiene conto del sistema dei controlli vigente. Per controllo si intende qualunque strumento utilizzato che sia utile per ridurre la probabilità del rischio. Quindi, sia il controllo preventivo che successivo di legittimità e il

controllo di gestione, sia altri meccanismi di controllo utilizzati.
La media finale rappresenta la “*stima della probabilità*”.

Stima del valore dell’impatto

L’impatto si misura in termini di impatto economico, organizzativo, reputazionale e sull’immagine.

L’Allegato 5 del PNA, propone criteri e valori (punteggi o pesi) da utilizzare per stimare “*l’impatto*”, quindi le conseguenze, di potenziali episodi di malaffare.

Impatto organizzativo: tanto maggiore è la percentuale di personale impiegato nel processo/attività esaminati, rispetto al personale complessivo dell’unità organizzativa, tanto maggiore sarà “l’impatto” (fino al 20% del personale=1; 100% del personale=5).

Impatto economico: se negli ultimi cinque anni sono intervenute sentenze di condanna della Corte dei Conti o sentenze di risarcimento per danni alla PA a carico di dipendenti, punti 5. In caso contrario, punti 1.

Impatto reputazionale: se negli ultimi cinque anni sono stati pubblicati su giornali (o sui media in genere) articoli aventi ad oggetto episodi di malaffare che hanno interessato la PA, fino ad un massimo di 5 punti per le pubblicazioni nazionali. Altrimenti punti 0.

Impatto sull’immagine: dipende dalla posizione gerarchica ricoperta dal soggetto esposto al rischio. Tantopiù è elevata, tanto maggiore è l’indice (da 1 a 5 punti).

Attribuiti i punteggi per ognuna delle quattro voci di cui sopra, la media finale misura la “*stima dell’impatto*”.

L’analisi del rischio si conclude moltiplicando tra loro valore della probabilità e valore dell’impatto per ottenere il valore complessivo, che esprime il livello di rischio del processo.

La ponderazione del rischio

Dopo aver determinato il livello di rischio di ciascun processo o attività si procede alla “*ponderazione*”.

In pratica la formulazione di una sorta di graduatoria dei rischi sulla base del parametro numerico “*livello di rischio*”

I singoli rischi ed i relativi processi sono inseriti in una “*classifica del livello di rischio*”. Le fasi di processo o i processi per i quali siano emersi i più elevati livelli di rischio identificano le aree di rischio, che rappresentano le attività più sensibili ai fini della prevenzione.

Il trattamento

Il processo di “*gestione del rischio*” si conclude con il “*trattamento*”.

Il trattamento consiste nel procedimento “*per modificare il rischio*”. In concreto, individuare delle misure per neutralizzare o almeno ridurre il rischio di corruzione.

Il responsabile della prevenzione della corruzione deve stabilire le “*priorità di trattamento*” in base al livello di rischio, all’obbligatorietà della misura ed all’impatto organizzativo e finanziario della misura stessa.

Il PTPC può/deve contenere e prevedere l’implementazione anche di misure di carattere trasversale, come:

- *la trasparenza*, che come già precisato costituisce oggetto del Programma triennale per la trasparenza e l’integrità quale “*sezione*” del PTPC; gli adempimenti per la trasparenza possono essere misure obbligatorie o ulteriori; le misure ulteriori di trasparenza sono indicate nel PTI, come definito dalla delibera CIVIT 50/2013;
- *l’informatizzazione dei processi* che consente, per tutte le attività dell’amministrazione,

la tracciabilità dello sviluppo del processo e riduce quindi il rischio di "blocchi" non controllabili con emersione delle responsabilità per ciascuna fase;

- *l'accesso telematico a dati, documenti e procedimenti e il riutilizzo di dati, documenti e procedimenti* che consente l'apertura dell'amministrazione verso l'esterno e, quindi, la diffusione del patrimonio pubblico e il controllo sull'attività da parte dell'utenza;
- *il monitoraggio sul rispetto dei termini* procedurali per far emergere eventuali omissioni o ritardi che possono essere sintomo di fenomeni corruttivi.

PARTE SECONDA

PREVENZIONE DEL RISCHIO: MISURE

MISURE FINALIZZATE ALLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

In coerenza con le indicazioni ANAC n.12/2015 le misure possono definirsi “generali” quando si caratterizzano per la capacità di incidere sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione, intervenendo in modo trasversale sull’Ente; “specifiche” laddove incidono e sono contestualizzate su problemi specifici individuati tramite l’analisi del rischio.

In linea generale, l’identificazione della concreta misura di trattamento del rischio deve rispondere a tre requisiti:

- Efficacia nella neutralizzazione delle cause del rischio. L’identificazione della misura di prevenzione è quindi una conseguenza logica dell’adeguata comprensione delle cause dell’evento rischioso;
- Sostenibilità economica e organizzativa delle misure;
- Adattamento alle caratteristiche specifiche dell’organizzazione.

Il piano di attuazione delle misure anticorruzione, descritte nel presente articolo costituisce parte essenziale degli obiettivi strategici ed operativi dell’ente, da assegnare ai dirigenti competenti nell’ambito del P.D.O.

Le misure di prevenzione di seguito riportate sono il frutto di quanto già indicato nell’originaria versione del PTPC ed in quelle dei successivi aggiornamenti, tenuto conto di quanto affermato dal PNA.

LE MISURE DI PREVENZIONE TRASVERSALI

Alla luce dell’assetto della governance dell’ente si confermano le seguenti misure:

Aumento della capacità di individuare casi di corruzione o di illegalità all’interno dell’Amministrazione

Creazione di un gruppo di lavoro	Costante, anche informale	RPCT d’intesa con l’Amministrazione e con i responsabili
Dettagliata analisi del rischio	Verifica entro il mese di novembre in modo da pervenire ad un’integrazione del PTPC nei tempi previsti dalla normativa di settore	RPC e DIRIGENTI

<p><i>A g g i o r n a m e n t o (mappatura) dei processi decisionali/attività di competenza dei diversi settore dell'Ente Rivalutazione delle misure di prevenzione del rischio corruzione relative a ciascun processo decisionale/attività, con priorità per quelli a maggior rischio)</i></p>	<p>Entro gennaio 2023 alla luce altresì del nuovo PNA 2019</p>	<p>RPC - DIRIGENTI E RESPONSABILI</p>
--	---	--

Informatizzazione delle procedure e semplificazione dei processi

L'informatizzazione dei processi è volta a conseguire l'automazione, l'esecuzione, il controllo e l'ottimizzazione di processi interni all'amministrazione e costituisce, pertanto, il mezzo principale per la transizione dalla gestione analogica del procedimento amministrativo al digitale.

Attraverso la previsione della tracciabilità delle fasi fondamentali dei processi dell'amministrazione e l'individuazione delle responsabilità per ciascuna fase si riduce il rischio di flussi informativi non controllabili e si favorisce l'accesso telematico a dati e documenti, ottenendo, così, una migliore e più efficace circolarità delle informazioni all'interno dell'organizzazione e il monitoraggio del rispetto dei termini procedurali coniugando le esigenze dell'organizzazione aziendale - in materia di erogazione di servizi da parte delle pubbliche amministrazioni con le esigenze di Trasparenza a garanzia del diritto di accesso dei cittadini e delle imprese a dati, documenti e servizi di loro interesse in modalità digitale.

Costituisce, pertanto, una misura importante anche nell'ambito della strategia di prevenzione del rischio di corruzione.

L'informatizzazione delle procedure e la semplificazione dei processi sono tra gli obiettivi realizzati già dal Comune di Nocera Inferiore ed in costante attuazione e miglioramento, implementando le iniziative già intraprese nelle precedenti annualità quali la riscossione delle entrate con PagoPa; Sistema di Protocollo e gestione documentale; Informatizzazione del processo di gestione delle adunanze della Giunta comunale e nel 2022/2023 anche quelle di Consiglio comunale. Informatizzazione di un processo "standard" per l'archiviazione la gestione ed il monitoraggio delle pratiche S.U.E., dei procedimenti amministrativi che, interessando l'utenza esterna, necessitano, più di altri, di essere tracciati e monitorati in tempo reale. Le azioni connesse all'obiettivo de quo concorrono al potenziamento e all'effettiva realizzazione della c.d. 'trasparenza reattiva', ovvero quella generata come risposta delle amministrazioni alle istanze di conoscenza avviate dagli interessati, e rappresentano, al tempo stesso, contributi di rilievo nell'ambito del processo finalizzato alla semplificazione, allo snellimento e, per l'effetto, all'efficacia e all'economicità dell'attività amministrativa.

Misure Informatizzazione delle procedure e semplificazione dei processi

Incremento della digitalizzazione e informatizzazione dei processi, dando la priorità ai processi inclusi nelle aree a maggiore rischio di corruzione (quali, ad esempio, i processi rientranti nell'area di contratti pubblici),	annuale	Servizio Sistemi informativi / dirigenti
Impiego di mezzi telematici, metodologie e formule organizzative nell'attività procedimentale istruttoria per la tracciabilità dell'iter procedurale	Annuale	Servizio Sistemi informativi / dirigenti
Potenziare il sistema informativo per il miglioramento della gestione dei flussi informativi relativi agli obblighi sulla trasparenza e alle richieste di accesso generalizzato	Annuale	Servizio Sistemi informativi / dirigenti
monitoraggio sull'efficacia delle misure e sul funzionamento del PTPCT, come suggerito dal PNA 2019, Allegato 1, con particolare riguardo alla organizzazione dei flussi informativi necessari a garantire l'individuazione/elaborazione, trasmissione e pubblicazione dei dati)	cadenza periodica	RPCT / OIV

Il Codice di comportamento/responsabilità disciplinare - PNRR 2

L'articolo 54 del decreto legislativo 165/2001, ha previsto che il Governo definisse un "Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni". Tale Codice di comportamento deve assicurare: la qualità dei servizi; la prevenzione dei fenomeni di corruzione; il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico.

Il 16 aprile 2013 è stato emanato il DPR 62/2013 recante il suddetto Codice di comportamento.

Il comma 3 dell'articolo 54 del decreto legislativo 165/2001, dispone che ciascuna amministrazione elabori un proprio Codice di comportamento "con procedura aperta alla partecipazione e previo parere obbligatorio del proprio organismo indipendente di valutazione".

Il codice di comportamento dell'Ente è stato adottato con D.G.C. n. 332 del 18/11/2019

di aggiornamento del precedente risalente all'anno 2014 a seguito di procedura aperta alla partecipazione e previo parere obbligatorio del proprio organismo indipendente di valutazione",

La procedura finalizzata alla modifica del Codice di comportamento seguendo l'iter procedurale e le raccomandazioni previste dalle "Linee guida in materia di codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni (art. 54, comma 5, d.lgs. n. 165/2001)" (delibera ex CIVIT n. 75 del 24 ottobre 2013) si è conclusa con l'adozione, da parte della Giunta, del testo coordinato con le modifiche pervenute entro i termini della consultazione pubblica, e ritenute accoglibili .

L'Ufficio Personale provvede alla diffusione, tra il personale medesimo, della conoscenza del Codice di comportamento e degli aggiornamenti e modifiche ad esso apportati, al monitoraggio annuale sull'attuazione e alla comunicazione dei risultati relativi all'autorità nazionale anticorruzione nonché alle dovute pubblicazioni.

Il Codice, si ricorda, non è solo uno strumento con finalità etiche, contenente principi di ordine generale, ma è uno strumento che impone e consente, a tutela dell'Amministrazione e del medesimo dipendente, l'adozione di specifiche procedure ai fini del rispetto degli obblighi imposti dalla norma. In quanto tale, inoltre, affinché possa essere utilizzato efficacemente, esso deve adeguarsi e modificarsi laddove intervengano cambiamenti di tipo organizzativo, normativo o, più semplicemente, se si ritiene che alcune indicazioni/prescrizioni evidenzino delle criticità da correggere.

Particolare rilievo assume il suo ambito di applicazione: il Codice si applica infatti ad una molteplicità di soggetti al fine di diffondere standard di eticità a tutti coloro che operano con e per conto dell'Amministrazione.

L'esame delle segnalazioni di violazioni o sospetto di violazioni, la raccolta delle segnalazioni di condotte illecite accertate e sanzionate, sono a cura **dell'Ufficio per i procedimenti disciplinari**. Il Dirigente\ Responsabile di servizio o il Responsabile dell'Ufficio procedimenti disciplinari, a seconda della competenza, provvederanno a perseguire i dipendenti che dovessero incorrere in violazioni dei doveri di comportamento, ivi incluso il dovere di rispettare le prescrizioni contenute nel presente Piano, attivando i relativi procedimenti disciplinari, dandone notizia al Responsabile della prevenzione della corruzione.

Il secondo decreto legge per velocizzare l'attuazione del Pnrr (DL n. 36/2022) è stato convertito in legge con il voto favorevole della Camera il 29 giugno 2022 e pubblicato lo stesso giorno sulla Gazzetta Ufficiale n. 150.

Il Dl ha contribuito al completamento della riforma del pubblico impiego e, dunque, al pieno raggiungimento della milestone M1C1-56 prevista per il 30 giugno, anticipando anche alcuni degli elementi essenziali della milestone M1C1-58.

Sarà aggiornato il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici (Dpr 62/2013) introducendo, in particolare, una sezione dedicata all'utilizzo dei social network per tutelare l'immagine della Pa. Si stabilisce, inoltre, lo svolgimento di un ciclo di formazione obbligatorio sui temi dell'etica pubblica e del comportamento etico sia a seguito di

assunzione, sia in ogni caso di passaggio a ruoli o a funzioni superiori, nonché di trasferimento del personale, le cui durata e intensità sono proporzionate al grado di responsabilità.

Di seguito vengono indicati gli adempimenti per la esigibilità degli obblighi connessi:

Misura - Codice di Comportamento

Azioni	Tempi	Uffici Responsabili
Report sullo stato di attuazione del codice con monitoraggio annuale ai fini della relazione del RPC	Entro il 30 novembre di ogni anno	Ufficio procedimenti disciplinari
Diffusione mediante incontri info/formativi dei contenuti del codice di comportamento dell' ente e delle novità introdotte dal PNRR 2	Entro il 31 dicembre 2024	RPCT
Proposta di aggiornamento del Codice di comportamento a seguito dell'adozione delle linee guida sul Codice di comportamento (eventuale)	Annuale	Dirigente del Personale
Ambito soggettivo di applicazione del Codice di comportamento Ogni affidamento di incarico a persone fisiche e/o persone giuridiche deve essere corredato dall'inserimento di specifiche clausole di estensione degli obblighi di comportamento, ivi compresi gli affidamenti in house	Tempestivo	Dirigenti

Rotazione ordinaria

L'ente intende adeguare il proprio ordinamento alle previsioni di cui all'art. 16, comma 1, lett. I-quater), del decreto legislativo 165/2001, in modo da assicurare la prevenzione della corruzione mediante la tutela anticipata.

Al fine di contemperare le misure anticorruptive con le esigenze funzionali dell'Ente, la rotazione deve però, deve essere attuabile nel senso che devono sussistere idonei presupposti oggettivi (disponibilità di personale da far ruotare) e soggettivi (necessità di assicurare continuità all'azione amministrativa) che consentano la realizzazione di tale misura, anche con l'ausilio di apposite fasi di formazione ad hoc e/o con attività preparatoria di affiancamento interno.

Nell'ambito del PNA 2016 e PNA 2019 e 2022 la rotazione del personale è considerata quale misura organizzativa preventiva finalizzata a limitare il consolidarsi di relazioni che possano alimentare dinamiche improprie nella gestione amministrativa, conseguenti alla permanenza nel tempo di determinati dipendenti nel medesimo ruolo o funzione. L'alternanza riduce il rischio che un dipendente pubblico, occupandosi per lungo tempo dello stesso tipo di attività, servizi, procedimenti e instaurando relazioni sempre con gli stessi utenti, possa essere sottoposto a pressioni esterne o possa instaurare rapporti potenzialmente in grado di attivare dinamiche inadeguate. Con una raccomandazione del Presidente ANAC del 21 ottobre 2021, viene ribadito, che il principio della rotazione "deve essere un obiettivo effettivo, documentabile e verificabile, nonostante le possibili difficoltà avanzate in considerazione della complessa struttura organizzativa e della presenza in organico di profili professionali specifici.

Allo stato vi sono Dirigenti (a tempo indeterminato n. 3) per i quali non è possibile la rotazione ordinaria, stante anche le misure di contenimento della spesa pubblica in relazione ai ruoli dirigenziali e relativa indennità Preme però evidenziare che una forma di rotazione, in qualche modo, analizzando i casi concreti, nell'ambito della Dirigenza, è stata espletata come verrà meglio specificato in seguito in tale paragrafo.

In generale la rotazione rappresenta anche un criterio organizzativo che può contribuire alla formazione del personale, accrescendo le conoscenze e la preparazione professionale del lavoratore. Questo rientra anche nell'ambito del percorso di gestione e valorizzazione delle risorse umane che il Comune di Nocera Inferiore ha implementato con la riorganizzazione di alcuni Settori e con l'innesto di nuove risorse umane, soprattutto nel biennio 2020-2021 e sta portando avanti con l'analisi dei processi e la predisposizione di altri strumenti di implementazione delle competenze del personale. Questa tipologia di rotazione deve essere programmata sulla base delle competenze da sviluppare e con la pianificazione dei ruoli che dovranno essere ricoperti sia per le aree a rischio corruzione sia per una programmazione del turnover.

Occorre premettere che prima di dare attuazione alla rotazione, è necessaria la definizione delle competenze associate ad ogni Settore e al relativo profilo di rischio. Quando si parla di competenze non ci si riferisce solo ad uno strumento, ma ad un vero e proprio modello di lettura dell'organizzazione; infatti la definizione troppo specifica dei ruoli può portare alla

paralisi dell'organizzazione e/o all'eccessiva personalizzazione, anziché essere utile alla gestione dei processi. Ciò accade a maggior ragione nel caso di procedimenti connotati da alta discrezionalità dovuta alla tipologia del servizio erogato. Proprio per questo diventa fondamentale l'approccio per competenze che cerca e consente l'integrazione tra persona/professionista e ruolo. La persona/professionista ha delle caratteristiche intrinseche, aspettative, credenze e valori che porta con sé sul luogo di lavoro e che devono essere bilanciate con il ruolo che ricopre. Indipendentemente dalle varie definizioni in letteratura, il fulcro sono le caratteristiche essenziali della competenza. La competenza è un costrutto complesso composta da conoscenza, abilità/skill, comportamento/qualità; può essere appresa; è finalizzata ad un obiettivo/risultato; se non esercitata diventa obsoleta. Tutte queste caratteristiche servono per definire un metodo di indagine e di sviluppo delle competenze. La rotazione deve avvenire nel rispetto dei vincoli soggettivi (diritti individuali come ad esempio la legge n.104/92 o il d.lgs. 151/01) e oggettivi (se è necessaria una qualifica professionale specifica o ci sono delle limitazioni alla tipologia di attività che il professionista può svolgere).

Per ciò che attiene al personale con qualifica dirigenziale è da evidenziare inoltre che tra il 2018 ed il 2019, sono stati assunti tre dirigenti a tempo indeterminato e due dirigenti a tempo determinato. A far data dal 2019, in particolare, si registra, un turn over importante in tutti i settori con personale che ha fruito della quiescenza per raggiungimento quota 100 e conseguente nuovo innesto di risorse umane, con conseguente "rotazione" altresì negli incarichi di Posizione Organizzativa dell'Ente e di RUP.

Rotazione straordinaria

Per dare concreta attuazione all'istituto viene dedicata una maggiore attenzione alla misura della rotazione straordinaria.

La deliberazione dell'Autorità del 26 marzo 2019, n. 215, definendo le specifiche Linee guida in materia di applicazione della misura della rotazione straordinaria di cui all'art. 16, comma 1, lettera l-quater, del d.lgs. n. 165 del 2001 chiarisce alcuni aspetti rilevanti in materia.

In particolare, i contributi più rilevanti da tenere presente in sede di aggiornamento sono brevemente sintetizzati di seguito:

- i reati che impongono l'applicazione della misura sono quelli contenuti nell'elencazione, di cui all'articolo 7 della legge n. 69 del 2015, ritenendo "fatti di corruzione" e "condotte di natura corruttiva" concetti sovrapponibili che impongono un'istruttoria da parte degli uffici competenti da concludersi con un provvedimento motivato con il quale eventualmente si dispone la rotazione;
- dalla precisazione specificata nel punto precedente, discende la distinzione tra obbligatorietà o meno dell'adozione di un provvedimento motivato: per i reati di cui all'articolo 7 della legge n. 69 del 2015 è obbligatorio condurre un'istruttoria (negativa o positiva sulla necessità/opportunità di far ruotare il dipendente). Invece, nel caso di procedimenti penali avviati per gli altri reati contro la P.A., la previsione circa l'adozione di un provvedimento favorevole o no all'applicazione della misura in parola, è facoltativa;
- circa la tempistica del provvedimento di eventuale adozione della rotazione straordinaria, altro aspetto critico dell'istituto in questione, si ritiene che debba applicarsi non appena l'amministrazione sia venuta a conoscenza dell'avvio del procedimento penale in qualsiasi modo l'amministrazione ne venga messa al corrente; sul punto l'ANAC raccomanda le

amministrazioni di inserire nei codici di comportamento l'obbligo, da parte del dipendente, di comunicazione alla P.A. di appartenenza di eventuali avvisi di garanzia;

- considerato che l'amministrazione può venire a conoscenza dello svolgimento del procedimento penale anche relativamente alle sue diverse fasi, si deve ritenere che il provvedimento debba essere adottato (con esito positivo o negativo, secondo le valutazioni che l'amministrazione deve compiere) sia in presenza del solo avvio del procedimento, sia in presenza di una vera e propria richiesta di rinvio a giudizio.

Con la revisione del codice di comportamento è stato introdotto l'obbligo per i dipendenti di comunicare all'amministrazione la sussistenza, nei propri confronti, di provvedimenti di rinvio a giudizio in procedimenti penali. Laddove ne sussistano le condizioni (spesso i procedimenti penali concernono attività criminose non connesse al servizio prestato presso l'ente con conseguente difficoltà di acquisizione notizie ed accertamenti) non si procederà alla sospensione del procedimento disciplinare in attesa della conclusione del procedimento penale.

Misura - rotazione straordinaria del personale nei casi previsti dall'articolo 16, comma 1, lettera l-quater del d.lgs. 165/2001

<i>Azioni</i>	<i>Tempi</i>	<i>Uffici responsabili</i>
Comunicazione al segretario generale e al dirigente dell'avvio di procedimento penale e / o disciplinare per fatti di natura corruttiva e riferimento alla specifica direttiva sull'applicazione della rotazione straordinaria	Tempestivo	Dirigente Procedimenti Disciplinari di concerto con i Dirigenti Settori interessati
Monitoraggio relativo alla rotazione nei casi previsti dall'art. 16, comma 1, lettera l-quater e aggiornamento: trasmissione semestrale al RPC dell'elenco dei dipendenti e dei dirigenti a cui è stata applicata la misura della rotazione straordinaria (con indicazione di ufficio, qualifica, mansione, dati anagrafici, breve descrizione del fatto, tipologia di reato, sanzione, ecc.) per i quali l'Ente abbia avuto notizia formale di avvio del procedimento penale e/o disciplinare per fatti di natura corruttiva con aggiornamento dello stato dello stesso in relazione a procedimenti avviati negli anni precedenti.	Luglio - Entro gennaio successivo in occasione della relazione annuale del RPC ex. Articolo 1, comma 14 della legge 190/201	Dirigente Procedimenti Disciplinari RPCT

L'articolo 16, co. 1, lett. l-quater) del d.lgs. 165/2001, dispone che i dirigenti "provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione svolte nell'ufficio a cui sono preposti, disponendo, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva".

Si tratta di una misura di natura non sanzionatoria, dal carattere eventuale e cautelare, tesa a garantire che nell'area ove si sono verificati i fatti oggetto del procedimento penale o disciplinare siano attivate idonee misure al fine di tutelare l'immagine di imparzialità dell'amministrazione. L'Autorità, ritenendo, sin dal 2013, che nei Piani triennali per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza (PTPCT) delle Amministrazioni si prevedano adeguate indicazioni operative e procedurali che possano consentirne la migliore applicazione, esercita la propria vigilanza sia sulle specifiche previsioni del Piano che sull'applicazione dell'istituto, anche verificando presso le singole Amministrazioni i provvedimenti adottati in relazione ai specifici casi di procedimenti a carico di dipendenti di cui sia venuta a conoscenza. Da ultimo, l'Autorità, con la deliberazione del 26 marzo 2019, n. 215, ha definito in modo puntuale, tra le altre, cosa debba intendersi per "condotte di natura corruttiva", precisando per quali delitti è da ritenersi obbligatoria l'adozione di uno specifico provvedimento nonché in quali tempi l'Amministrazione deve provvedere. Pertanto, alla luce dei summenzionati chiarimenti da parte dell'Autorità, si recepiscono le indicazioni e si forniscono le istruzioni necessarie ai fini dell'applicazione dell'istituto in parola.

AMBITO SOGGETTIVO DI APPLICAZIONE

Il provvedimento riferito alla rotazione straordinaria del personale di cui si fa menzione all'articolo 16, comma 1, lett. l-quater) del d.lgs. 165/2001 è, attribuito alla competenza dei dirigenti generali nelle amministrazioni dello Stato, ma, come già esplicitato dall'Autorità a partire dal 2013, trattandosi di norma di principio, si ritiene, in ossequio ai criteri di adeguamento riferiti all'articolo 27 del TUPI, applicabile a tutte le amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del medesimo decreto. A parere dell'Autorità, il provvedimento motivato con il quale l'amministrazione valuta se applicare la misura, dovrà essere adottato, con immediatezza, obbligatoriamente nelle amministrazioni pubbliche e solo facoltativamente negli altri enti del settore pubblico (enti pubblici economici e enti di diritto privato in controllo pubblico). Nell'ambito delle summenzionate amministrazioni, in generale, l'Autorità è dell'avviso che l'istituto trovi applicazione con riferimento a tutti coloro che hanno un rapporto di lavoro con l'amministrazione: dipendenti e dirigenti, interni ed esterni, in servizio a tempo indeterminato ovvero con contratti a tempo determinato.

Il provvedimento si applica, pertanto:

- ai dipendenti assegnati agli uffici di cui i dirigenti generali e non generali sono titolari;
- a tutte le figure dirigenziali;
- ai Segretari generali, capi Dipartimento o posizioni assimilate.

AMBITO OGGETTIVO DI APPLICAZIONE

Sul piano dei reati a presupposto, l'articolo 16, comma 1, lettera l-quater del d.lgs. n. 165/2001, si riferisce genericamente a "condotte di natura corruttiva". Nell'intento di definire tale ambito l'Autorità, nel PNA 2016, aveva ritenuto di ricomprendere tra le summenzionate condotte corruttive anche i reati contro la Pubblica amministrazione e, in particolare, almeno quelli richiamati dall'articolo 3 del d.lgs. 39/2013 che fanno riferimento al Titolo II, Capo I "Dei delitti dei pubblici ufficiali contro la Pubblica amministrazione",

nonché quelli indicati nel d.lgs. 31 dicembre 2012, n. 235, lasciando comunque alle amministrazioni la possibilità di considerare anche altre fattispecie di reati. L’Autorità già nel PNA 2016 scriveva che “vista l’atipicità del contenuto della condotta corruttiva indicata dalla norma e, in attesa di chiarimenti da parte del legislatore, si riterrebbe di poter considerare potenzialmente integranti le condotte corruttive anche i reati contro la Pubblica amministrazione e, in particolare, almeno quelli richiamati dal d.lgs. 39/2013 che fanno riferimento al Titolo II, Capo I “Dei delitti dei pubblici ufficiali contro la Pubblica amministrazione», nonché quelli indicati nel d.lgs. 31 dicembre 2012, n. 235”. Nell’allegato 2 al PNA 2019 si ribadisce e ricorda che l’art. 1, co. 5, lett. b) della l. 190/2012, prevede che le pubbliche amministrazioni devono definire e trasmettere all’ANAC «procedure appropriate per selezionare e formare, in collaborazione con la Scuola superiore della pubblica amministrazione, i dipendenti chiamati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione, prevedendo, negli stessi settori, la rotazione di dirigenti e funzionari». Inoltre, secondo quanto disposto dall’art. 1, co. 10, lett. b) della l. 190/2012, il RPCT deve verificare, d’intesa con il dirigente competente, «l’effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione». L’Autorità ritiene, oggi, rivedendo la posizione precedentemente assunta, che laddove l’articolo 16, comma 1, lettera l-quater, fa riferimento alle “condotte corruttive” quale presupposto all’applicazione della cd. rotazione straordinaria queste debbano intendersi assimilate ai “fatti di corruzione” come riportati nell’elencazione di cui all’art. 7 della legge n. 69 del 2015 rubricata “Disposizioni in materia di delitti contro la pubblica amministrazione, di associazioni di tipo mafioso e di falso in bilancio”, che individua i reati connessi a fatti di corruzione nei delitti di cui agli articoli 317, 318, 319, 319-bis, 319-ter, 319-quater, 320, 321, 322, 322-bis, 346-bis, 353 e 353bis del codice penale. Per i reati previsti dai richiamati articoli del codice penale è da ritenersi obbligatoria l’adozione di un provvedimento motivato con il quale viene valutata la condotta “corruttiva” del dipendente. L’articolo 7 del d.lgs. 69/2015, rubricato Informazione sull’esercizio dell’azione penale per i fatti di corruzione stabilisce che “All’articolo 129, comma 3, delle norme di attuazione, di coordinamento e transitorie del codice di procedura penale, di cui al decreto legislativo 28 luglio 1989, n. 271, è aggiunto, in fine, il seguente periodo: «Quando esercita l’azione penale per i delitti di cui agli articoli 317, 318, 319, 319-bis, 319-ter, 319-quater, 320, 321, 322, 322-bis, 346-bis, 353 e 353-bis del codice penale, il pubblico ministero informa il presidente dell’Autorità nazionale anticorruzione, dando notizia dell’imputazione»”. Le informative consentono all’Autorità di esercitare le funzioni previste dall’articolo 1, comma 3, della legge 190/2012 “Per l’esercizio delle funzioni di cui al comma 2, lettera f) vigilanza e controllo sull’effettiva applicazione e sull’efficacia delle misure adottate dalle pubbliche amministrazioni - l’Autorità nazionale anticorruzione esercita poteri ispettivi mediante richiesta di notizie, informazioni, atti e documenti alle pubbliche amministrazioni, e ordina l’adozione di atti o provvedimenti richiesti dai piani di cui ai commi 4 e 5 e dalle regole sulla trasparenza dell’attività amministrativa previste dalle disposizioni vigenti, ovvero la rimozione di comportamenti o atti contrastanti con i piani e le regole sulla trasparenza citati”. eventualmente disposta la rotazione straordinaria. L’adozione del provvedimento di cui sopra, invece, è solo facoltativa nel caso di procedimenti penali avviati per gli altri reati contro la P.A. (di cui al Capo I del Titolo II del Libro secondo del Codice Penale, rilevanti ai fini delle inconferibilità ai sensi dell’art. 3 del d.lgs. n. 39 del 2013, dell’art. 35-bis del d.lgs. n. 165/2001 e del d.lgs. n. 235 del 2012).

Tra le norme rilevanti ai fini dell’individuazione dei reati a presupposto dell’adozione della

misura della rotazione straordinaria, l'Autorità, nelle linee guida di cui alla delibera 15/2019, cita:

- la legge 27 marzo 2001, n. 97 recante "Norme sul rapporto tra procedimento penale e procedimento disciplinare ed effetti del giudicato penale nei confronti dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni", laddove l'articolo 3, comma 1, stabilisce che quando per specifici delitti è disposto il giudizio l'amministrazione di appartenenza deve provvedere al trasferimento ad un ufficio diverso da quello in cui prestava servizio al momento del fatto;
- il nuovo periodo aggiunto all'art. 129, comma 3, del decreto legislativo 28 luglio 1989, n. 271 recante "Norme di attuazione, di coordinamento e transitorie del codice di procedura penale" dall'art. 7 della legge 7 maggio 2015, n. 69 con cui si stabilisce che il presidente dell'ANAC sia destinatario delle informative del pubblico ministero quando quest'ultimo esercita l'azione penale per i delitti di cui agli articoli 317, 318, 319, 319-bis, 319-ter, 319-quater, 320, 321, 322, 322-bis, 346-bis, 353 e 353-bis del codice penale;
- il nuovo art. 35-bis del d.lgs. 30 marzo 2001 n. 165, introdotto dall'art.1, comma 46, della legge 6 novembre 2012, n. 190;
- il decreto legislativo 31 dicembre 2012, n. 235 "Testo unico delle disposizioni in materia di incandidabilità e di divieto di ricoprire cariche elettive e di Governo conseguenti a sentenze definitive di condanna per delitti non colposi, a norma dell'articolo 1, comma 63, della legge 6 novembre 2012, n. 190";
- l'art.3 del decreto legislativo 8 aprile 2013 n. 39 recante "Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190".

TABELLA A - CONDOTTE DI NATURA CORRUTTIVA

Elencazione dei reati per i quali è obbligatoria l'adozione di un provvedimento motivato con il quale viene valutata la presunta condotta corruttiva del dipendente ed eventualmente disposta la rotazione.

Art. 317 c.p. Concussione 1. Il pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio che, abusando della sua qualità o dei suoi poteri, costringe taluno a dare o a promettere indebitamente, a lui o a un terzo, denaro o altra utilità è punito con la reclusione da sei a dodici anni.

Art. 318 c.p. Corruzione per l'esercizio della funzione 1. Il pubblico ufficiale che, per l'esercizio delle sue funzioni o dei suoi poteri, indebitamente riceve, per sé o per un terzo, denaro o altra utilità o ne accetta la promessa è punito con la reclusione da tre a otto anni.

Art. 319 c.p. Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio Il pubblico ufficiale (357), che, per omettere o ritardare o per aver omesso o ritardato un atto del suo ufficio, ovvero per compiere o per aver compiuto un atto contrario ai doveri di ufficio, riceve, per sé o per un terzo, denaro od altra utilità, o ne accetta la promessa, è punito con la reclusione da sei a dieci anni.

Art. 319 bis c.p. - Circostanze aggravanti 1. La pena è aumentata se il fatto di cui all'art. 319 ha per oggetto il conferimento di pubblici impieghi o stipendi o pensioni o la stipulazione di contratti nei quali sia interessata l'amministrazione alla quale il pubblico ufficiale appartiene nonché il pagamento o il rimborso di tributi

Art. 319 ter c.p. - Corruzione in atti giudiziari 1. Se i fatti indicati negli artt. 318 e 319 sono

commessi per favorire o danneggiare una parte in un processo civile, penale o amministrativo, si applica la pena della reclusione da sei a dodici anni. 2. Se dal fatto deriva l'ingiusta condanna di taluno alla reclusione non superiore a cinque anni, la pena è della reclusione da sei a quattordici anni; se deriva l'ingiusta condanna alla reclusione superiore a cinque anni o all'ergastolo, la pena è della reclusione da otto a venti anni.

Art. 319 quater c.p. - Induzione indebita a dare o promettere utilità 1. Salvo che il fatto costituisca più grave reato, il pubblico ufficiale o l'incaricato di pubblico servizio che, abusando della sua qualità o dei suoi poteri, induce taluno a dare o a promettere indebitamente, a lui o a un terzo, denaro o altra utilità è punito con la reclusione da sei anni a dieci anni e sei mesi. 2. Nei casi previsti dal primo comma, chi dà o promette denaro o altra utilità è punito con la reclusione fino a tre anni.

Art. 320 c.p. Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio 1. Le disposizioni degli articoli 318 e 319 si applicano anche all'incaricato di un pubblico servizio. 2. In ogni caso, le pene sono ridotte in misura non superiore ad un terzo.

Art. 321 c.p. Pene per il corruttore 1. Le pene stabilite nel primo comma dell'art. 318, nell'art. 319, nell'art. 319 bis, nell'art. 319 ter, e nell'art. 320 in relazione alle suddette ipotesi degli artt. 318 e 319, si applicano anche a chi dà o promette al pubblico ufficiale o all'incaricato di un pubblico servizio il denaro od altra utilità (32- quater).

Art. 322 c.p. - Istigazione alla corruzione 1. Chiunque offre o promette denaro od altra utilità non dovuti ad un pubblico ufficiale (357) o ad un incaricato di un pubblico servizio (358), per l'esercizio delle sue funzioni o dei suoi poteri, soggiace, qualora l'offerta o la promessa non sia accettata alla pena stabilita nel primo comma dell'art. 318, ridotta di un terzo. 2. Se l'offerta o la promessa è fatta per indurre un pubblico ufficiale o un incaricato di un pubblico servizio ad omettere o a ritardare un atto del suo ufficio, ovvero a fare un atto contrario ai suoi doveri, il colpevole soggiace, qualora l'offerta o la promessa non sia accettata, alla pena stabilita nell'art. 319, ridotta di un terzo. 3. La pena di cui al primo comma si applica al pubblico ufficiale o all'incaricato di un pubblico servizio che sollecita una promessa o dazione di denaro o altra utilità per l'esercizio delle sue funzioni o dei suoi poteri. 4. La pena di cui al secondo comma si applica al pubblico ufficiale o all'incaricato di un pubblico servizio che sollecita una promessa o dazione di denaro od altra utilità da parte di un privato per le finalità indicate dall'articolo 319.

Art. 322 bis c.p. Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri 1. Le disposizioni degli articoli 314, 316, da 317 a 320 e 322, terzo e quarto comma, si applicano anche: 1) ai membri della Commissione delle Comunità europee, del Parlamento europeo, della Corte di Giustizia e della Corte dei conti delle Comunità europee; 2) ai funzionari e agli agenti assunti per contratto a norma dello statuto dei funzionari delle Comunità europee o del regime applicabile agli agenti delle Comunità europee; 3) alle persone comandate dagli Stati membri o da qualsiasi ente pubblico o privato presso le Comunità europee, che esercitino funzioni corrispondenti a quelle dei funzionari o agenti delle Comunità europee; 4) ai membri e agli addetti a enti costituiti sulla base dei Trattati che istituiscono le Comunità europee; 5) a coloro che, nell'ambito di altri Stati membri dell'Unione europea svolgono funzioni o attività corrispondenti a quelle dei pubblici ufficiali e degli incaricati di un pubblico servizio; 5-bis) ai giudici, al procuratore, ai procuratori aggiunti, ai funzionari e agli agenti della Corte penale internazionale, alle persone comandate dagli Stati parte del Trattato istitutivo della

Corte penale internazionale le quali esercitino funzioni corrispondenti a quelle dei funzionari o agenti della Corte stessa, ai membri ed agli addetti a enti costituiti sulla base del Trattato istitutivo della Corte penale internazionale; 5-ter) alle persone che esercitano funzioni o attività corrispondenti a quelle dei pubblici ufficiali e degli incaricati di un pubblico servizio nell'ambito di organizzazioni pubbliche internazionali; 5-quater) ai membri delle assemblee parlamentari internazionali o di un'organizzazione internazionale o sovranazionale e ai giudici e funzionari delle corti internazionali. 2. Le disposizioni degli articoli 319-quater, secondo comma, 321 e 322, primo e secondo comma, si applicano anche se il denaro o altra utilità è dato, offerto o promesso: 1) alle persone indicate nel primo comma del presente articolo; 2) a persone che esercitano funzioni o attività corrispondenti a quelle dei pubblici ufficiali e degli incaricati di un pubblico servizio nell'ambito di altri Stati esteri o organizzazioni pubbliche internazionali. 3. Le persone indicate nel primo comma sono assimilate ai pubblici ufficiali, qualora esercitino funzioni corrispondenti, e agli incaricati di un pubblico servizio negli altri casi.

Art. 346 bis c.p. - Traffico Influenze illecite (**) Chiunque, fuori dei casi di concorso nei reati di cui agli articoli 318, 319, 319 ter e nei reati di corruzione di cui all'articolo 322 bis, sfruttando o vantando relazioni esistenti o asserite con un pubblico ufficiale o un incaricato di un pubblico servizio o uno degli altri soggetti di cui all'articolo 322 bis, indebitamente fa dare o promettere, a sé o ad altri, denaro o altra utilità, come prezzo della propria mediazione illecita verso un pubblico ufficiale o un incaricato di un pubblico servizio o uno degli altri soggetti di cui all'articolo 322 bis, ovvero per remunerarlo in relazione all'esercizio delle sue funzioni o dei suoi poteri, è punito con la pena della reclusione da un anno a quattro anni e sei mesi. La stessa pena si applica a chi indebitamente dà o promette denaro o altra utilità. La pena è aumentata se il soggetto che indebitamente fa dare o promettere, a sé o ad altri, denaro o altra utilità riveste la qualifica di pubblico ufficiale o di incaricato di un pubblico servizio. Le pene sono altresì aumentate se i fatti sono commessi in relazione all'esercizio di attività giudiziarie, o per remunerare il pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio o uno degli altri soggetti di cui all'articolo 322 bis in relazione al compimento di un atto contrario ai doveri d'ufficio o all'omissione o al ritardo di un atto del suo ufficio. Se i fatti sono di particolare tenuità, la pena è diminuita.

Art. 353 c.p. - Turbata libertà degli incanti 1. Chiunque, con violenza o minaccia, o con doni, promesse, collusioni o altri mezzi fraudolenti, impedisce o turba la gara nei pubblici incanti o nelle licitazioni private per conto di pubbliche amministrazioni, ovvero ne allontana gli offerenti, è punito con la reclusione da sei mesi a cinque anni e con la multa da euro 103 a euro 1.032. 2. Se il colpevole è persona preposta dalla legge o dall'autorità agli incanti o alle licitazioni suddette, la reclusione è da uno a cinque anni e la multa da euro 516 a euro 2.065. 3. Le pene stabilite in questo articolo si applicano anche nel caso di licitazioni private per conto di privati, dirette da un pubblico ufficiale o da persona legalmente autorizzata; ma sono ridotte alla metà

Art. 353 bis c.p. - Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente Salvo che il fatto costituisca più grave reato, chiunque con violenza o minaccia, o con doni, promesse, collusioni o altri mezzi fraudolenti, turba il procedimento amministrativo diretto a stabilire il contenuto del bando o di altro atto equipollente al fine di condizionare le modalità di scelta del contraente da parte della pubblica amministrazione è punito con la reclusione da sei mesi a cinque anni e con la multa da euro 103 a euro 1.032. (**) Modificato dalla Legge 9 gennaio 2019, n. 3 - cd. "Spazzacorrotti" - recante 'Misure per il contrasto dei reati contro la pubblica amministrazione, nonché in materia di prescrizione del reato e in materia di trasparenza dei

TABELLA B - CONDOTTE DI NATURA CORRUTTIVA

Elencazione dei reati per i quali è facoltativa l'adozione di un provvedimento con il quale viene valutata la condotta "corruttiva del dipendente" ed eventualmente disposta la rotazione ovvero nel caso di procedimenti penali avviati per gli altri reati contro la p.a. (di cui al Capo I del Titolo II del Libro secondo del Codice Penale, rilevanti ai fini delle inconfirmità ai sensi dell'art. 3 del d.lgs. n. 39 del 2013, dell'art. 35-bis del d.lgs. n. 165/2001 e del d.lgs. n. 235 del 2012).

Art. 314 c.p. - Peculato 1. Il pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio, che, avendo per ragione del suo ufficio o servizio il possesso o comunque la disponibilità di denaro o di altra cosa mobile altrui, se ne appropria, e' punito con la reclusione da quattro anni a dieci anni e sei mesi. 2. Si applica la pena della reclusione da sei mesi a tre anni quando il colpevole ha agito al solo scopo di fare uso momentaneo della cosa, e questa, dopo l'uso momentaneo, e' stata immediatamente restituita.

Art. 316 c.p. - Peculato mediante profitto dell'errore altrui Il pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio, ilquale, nell'esercizio delle funzioni o del servizio, giovandosi dell'errore altrui, riceve o ritiene indebitamente, per sé o per un terzo, denaro od altra utilità, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni.

Art. 316 bis c.p. - Malversazione a danno dello Stato Chiunque, estraneo alla pubblica amministrazione, avendo ottenuto dallo Stato o da altro ente pubblico o dalle Comunità europee contributi, sovvenzioni o finanziamenti destinati a favorire iniziative dirette alla realizzazione di opere od allo svolgimento di attività di pubblico interesse, non li destina alle predette finalità, e' punito con la reclusione da sei mesi a quattro anni.

Art. 316 ter c.p. - Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato 1. Salvo che il fatto costituisca il reato previsto dall'articolo 640-bis chiunque mediante l'utilizzo o la presentazione di dichiarazioni o di documenti falsi o attestanti cose non vere, ovvero mediante l'omissione di informazioni dovute, consegue indebitamente, per sé o per altri, contributi, finanziamenti, mutui agevolati o altre erogazioni dello stesso tipo, comunque denominate, concessi o erogati dallo Stato, da altri enti pubblici o dalle Comunità europee è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni. La pena è della reclusione da uno a quattro anni se il fatto è commesso da un pubblico ufficiale o da un incaricato di un pubblico servizio con abuso della sua qualità o dei suoi poteri.

2. Quando la somma indebitamente percepita è pari o inferiore a euro 3.999,96 si applica soltanto la sanzione amministrativa del pagamento di una somma di denaro da euro 5.164 a euro 25.822. Tale sanzione non può comunque superare il triplo del beneficio conseguito

Art. 323 c.p. - Abuso d'ufficio 1. Salvo che il fatto non costituisca un più grave reato, il pubblico ufficiale o l'incaricato di pubblico servizio che, nello svolgimento delle funzioni o del servizio, in violazione di specifiche regole di condotta espressamente previste dalla legge o da atti aventi forza di legge e dalle quali non residuino margini di discrezionalità ovvero omettendo di astenersi in presenza di un interesse proprio od di un prossimo congiunto o negli altri casi prescritti, intenzionalmente procura a sé o ad altri un ingiusto vantaggio patrimoniale ovvero arreca ad altri un danno ingiusto, è punito con la reclusione da uno a quattro anni. (*) 2. La pena è aumentata nei casi in cui il vantaggio o il danno hanno un carattere di rilevante gravità.

Art. 325 c.p. - Utilizzazione d'invenzioni o scoperte conosciute per ragione di ufficio Il pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio, che impiega, a proprio o altrui

profitto, invenzioni o scoperte scientifiche, o nuove applicazioni industriali, che egli conosca per ragione dell'ufficio o servizio, e che debbano rimanere segrete, è punito con la reclusione da uno a cinque anni e con la multa non inferiore a euro 516.

Art. 326 c.p. - Rivelazioni e utilizzazioni di segreti d'ufficio 1. Il pubblico ufficiale o la persona incaricata di un pubblico servizio, che, violando i doveri inerenti alle funzioni o al servizio, o comunque abusando della sua qualità, rivela notizie di ufficio, le quali debbano rimanere segrete, o ne agevola in qualsiasi modo la conoscenza, e' punito con la reclusione da sei mesi a tre anni. 2. Se l'agevolazione è soltanto colposa, si applica la reclusione, fino a un anno. 3. Il pubblico ufficiale o la persona incaricata di un pubblico servizio, che, per procurare a sé o ad altri un indebito profitto patrimoniale, si avvale illegittimamente di notizie di ufficio, le quali debbano rimanere segrete, e' punito con la reclusione da due a cinque anni. Se il fatto è commesso al fine procurare a sé o ad altri un ingiusto profitto non patrimoniale o di cagionare ad altri un danno ingiusto, si applica la pena della reclusione fino a due anni.

Art. 328 c.p. Rifiuto di atti di ufficio. Omissione 1. Il pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio, che indebitamente rifiuta un atto del suo ufficio che, per ragioni di giustizia o di sicurezza pubblica, o di ordine pubblico o di igiene e sanità, deve essere compiuto senza ritardo, è punito con la reclusione da sei mesi a due anni. 2. Fuori dei casi previsti dal primo comma, il pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio, che entro trenta giorni dalla richiesta di chi vi abbia interesse non compie l'atto del suo ufficio e non risponde per esporre le ragioni del ritardo, è punito con la reclusione fino ad un anno o con la multa fino a euro 1.032. Tale richiesta deve essere redatta in forma scritta ed il termine di trenta giorni decorre dalla ricezione della richiesta stessa

Art. 329 c.p. Rifiuto o ritardo di obbedienza commesso da un militare o da un agente della forza pubblica Il militare o l'agente della forza pubblica, il quale rifiuta o ritarda indebitamente di eseguire una richiesta fattagli dall'Autorità competente nelle forme stabilite dalla legge, è punito con la reclusione fino a due anni. 331 - Interruzione d'un servizio pubblico o di pubblica necessità 1. Chi, esercitando imprese di servizi pubblici o di pubblica necessità, interrompe il servizio, ovvero sospende il lavoro nei suoi stabilimenti, uffici o aziende, in modo da turbare la regolarità del servizio, è punito con la reclusione da sei mesi a un anno e con la multa non inferiore a euro 516 . 2. I capi, promotori od organizzatori sono puniti con la reclusione da tre a sette anni e con la multa non inferiore a euro 3.098. 3. Si applica la disposizione dell'ultimo capoverso dell'articolo precedente

Art. 334 c.p. Sottrazione o danneggiamento di cose sottoposte a sequestro disposto nel corso di un procedimento penale o dall'autorità amministrativa. 1 Chiunque sottrae, sopprime, distrugge, disperde o deteriora una cosa sottoposta a sequestro disposto nel corso di un procedimento penale o dall'autorità amministrativa e affidata alla sua custodia, al solo scopo di favorire il proprietario di essa, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni e con la multa da euro 51 a euro 516. 2. Si applicano la reclusione da tre mesi a due anni e la multa da euro 30 a euro 309 se la sottrazione, la soppressione, la distruzione, la dispersione o il deterioramento sono commessi dal proprietario della cosa affidata alla sua custodia. 3. La pena è della reclusione da un mese ad un anno e della multa fino a euro 309, se il fatto è commesso dal proprietario della cosa medesima non affidata alla sua custodia.

Art. 335 c.p. Violazione colposa di doveri inerenti alla custodia di cose sottoposte a sequestro disposto nel corso di un procedimento penale o dall'autorità amministrativa. Chiunque, avendo in custodia una cosa sottoposta a sequestro disposto nel corso di un procedimento penale o dall'autorità amministrativa, per colpa ne cagiona la distruzione o la dispersione,

ovvero ne agevola la sottrazione o la soppressione, è punito con la reclusione fino a sei mesi o con la multa fino a euro 309. (*) Modificato dall'articolo 23 del DECRETO-LEGGE 16 luglio 2020, n. 76 rubricato "Misure urgenti per la semplificazione e l'innovazione digitale", convertito in Legge n°120 del 11/09/2020

TEMPI E MODALITÀ DI ADOZIONE DEL PROVVEDIMENTO

L'articolo 16, comma 1, lettera l-quater, del d.lgs.165 del 2001, definisce il momento in cui si manifesta l'obbligo di applicazione della rotazione straordinaria ovvero all' "avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva", senza ulteriori specificazioni. Viceversa, l'articolo 3, comma 1, della legge n. 97/ 2001 prevede che "quando nei confronti di un dipendente di amministrazioni o di enti pubblici ovvero di enti a prevalente partecipazione pubblica è disposto il giudizio per alcuni dei delitti previsti dagli articoli 314, primo comma, 317, 318, 319, 319ter, 319- quater e 320 del codice penale e dall'articolo 3 della legge 9 dicembre 1941, n. 1383, l'amministrazione di appartenenza lo trasferisce ad un ufficio diverso da quello in cui prestava servizio al momento del fatto, con attribuzione di funzioni corrispondenti, per inquadramento, mansioni e prospettive di carriera, a quelle svolte in precedenza".

L'Autorità ritiene che l'espressione "avvio del procedimento penale o disciplinare " per condotte di natura corruttiva", non può che intendersi riferita al momento in cui il soggetto viene iscritto nel registro delle notizie di reato di cui all'art. 335 c.p.p.. Si considera, infatti, che la parola "procedimento" nel codice penale debba intendersi con un significato più ampio rispetto a quella di "processo", perché comprensiva anche della fase delle indagini preliminari, laddove la fase "processuale", invece, inizia con l'esercizio dell'azione penale. Pertanto, con l'iscrizione nel registro delle notizie di reato, inizia un procedimento penale. Siffatta interpretazione pone su una sorta di linea ideale di continuità le due norme innanzi riferite (legge n. 97/ 2001 e articolo 16, comma 1, lettera lquater del d.lgs. 165/2001), facendo in modo che ai diversi momenti del procedimento penale corrispondano, in maniera proporzionale e proporzionata, i rispettivi provvedimenti delle amministrazioni indirettamente coinvolte. L'Autorità ribadisce che l'elemento di particolare rilevanza da considerare ai fini dell'applicazione della norma è quello dell'adeguata motivazione del provvedimento con cui viene valutata la condotta del dipendente ed eventualmente disposto lo spostamento. Il provvedimento, pertanto, potrebbe anche non disporre la rotazione. Piuttosto, l'intenzione è indurre l'amministrazione ad una valutazione trasparente circa tale opportunità, collegata all'esigenza di tutelare la propria immagine di imparzialità. Affinché tale valutazione sia efficace, l'azione deve essere immediata. L'immediatezza del provvedimento richiama un ulteriore elemento che è quello relativo alle modalità con cui l'Amministrazione viene a conoscenza dell'iscrizione nel summenzionato registro. L'Autorità suggerisce di prevedere tale specifico obbligo di comunicazione da parte del dipendente ovvero del dirigente nell'ambito del Codice di Comportamento. Considerato che l'amministrazione può venire a conoscenza dello svolgimento del procedimento penale anche relativamente alle sue diverse fasi, il provvedimento dovrà adottarsi sia in presenza del solo avvio del procedimento, sia in presenza di una vera e propria richiesta di rinvio a giudizio. Infine, l'an del provvedimento dovrà essere oggetto di ulteriore valutazione qualora a seguito della notizia di reato ricorra il rinvio a giudizio.

CONTENUTI DEL PROVVEDIMENTO, CONTRADDITTORIO, DURATA E MISURE ALTERNATIVE

Pertanto, non appena venuta a conoscenza dell'avvio del procedimento penale,

L'amministrazione, nei casi di obbligatorietà, come riportati nel paragrafo precedente, adotta il provvedimento. La motivazione del provvedimento riguarda in primo luogo la valutazione dell'andamento della decisione e in secondo luogo la scelta dell'ufficio cui il dipendente viene destinato. Nei casi di rotazione facoltativa, di cui al paragrafo relativo all'ambito oggettivo, il provvedimento eventualmente adottato precisa le motivazioni che spingono l'amministrazione alla rotazione. Si precisa che qualora il procedimento disciplinare venga aperto antecedentemente e /o indipendentemente da quello penale e/o per i fatti oggetto del relativo interesse, la dirigenza potrà valutare l'opportunità della rotazione. Le motivazioni del provvedimento dell'amministrazione dovranno giustificare, in ogni caso, il motivo per il quale la condotta corruttiva imputata può pregiudicare l'immagine di imparzialità dell'amministrazione nonché individuare il diverso ufficio al quale il dipendente viene trasferito. Tale trasferimento è da intendersi come di sede/ufficio o come attribuzione di diverso incarico nella stessa sede dell'amministrazione. L'Autorità ritiene che benché non si tratti di un procedimento sanzionatorio, di carattere disciplinare, è necessario che venga data all'interessato la possibilità di contraddittorio, senza, però, che vengano pregiudicate le finalità di immediata adozione di misure di tipo cautelare, quindi questa fase dovrà svolgersi con tempestività. Il provvedimento, poiché può avere effetto sul rapporto di lavoro del dipendente/dirigente, è impugnabile davanti al giudice amministrativo o al giudice ordinario territorialmente competente, a seconda della natura del rapporto di lavoro in atto. L'istituto della rotazione straordinaria copre la fase che va dall'avvio del procedimento all'eventuale decreto di rinvio a giudizio. In assenza di una disposizione di legge, l'Autorità suggerisce che il provvedimento e la durata della sua efficacia potrebbe essere di due anni, decorso il quale, in assenza di rinvio a giudizio, il provvedimento perde la sua efficacia. In ogni caso, alla scadenza della durata dell'efficacia del provvedimento di rotazione l'amministrazione dovrà valutare la situazione che si è determinata per eventuali provvedimenti da adottare. L'amministrazione provvederà caso per caso, adeguatamente motivando sulla durata della misura. Può accadere che in ragione della qualifica rivestita ovvero per obiettivi motivi organizzativi, vi sia l'impossibilità del trasferimento d'ufficio, purché si tratti di ragioni obiettive, quali l'impossibilità di trovare un ufficio o una mansione di livello corrispondente alla qualifica del dipendente da trasferire. Non possono valere considerazioni sulla soggettiva insostituibilità della persona. In tali casi il dipendente è posto in aspettativa o in disponibilità con conservazione del trattamento economico in godimento. Nel caso in cui il provvedimento sia destinato ad un soggetto che ricopre un incarico amministrativo di vertice, considerato il carattere apicale dell'incarico, non modificabile in un diverso incarico all'interno dell'amministrazione, è necessario distinguere tra coloro che sono anche dipendenti dell'amministrazione e coloro che non lo sono: nel primo caso, si dovrà procedere al collocamento in aspettativa o alla messa in disponibilità con conservazione del trattamento economico spettante, mentre, nel secondo caso, si provvederà con la revoca dell'incarico senza conservazione del contratto. 9 " [...]In assenza di una disposizione di legge, la lacuna potrebbe essere colmata dalle amministrazioni, che, in sede di regolamento sull'organizzazione degli uffici o di regolamento del personale, potrebbero disciplinare il provvedimento e la durata della sua efficacia (per esempio fissando il termine di due anni, decorso il quale, in assenza di rinvio a giudizio, il provvedimento perde la sua efficacia)." - Durata della rotazione straordinaria - delibera 215/2019

INCARICHI DIRIGENZIALI

La rotazione applicata ad un soggetto titolare di incarico dirigenziale implica il trasferimento

a diverso ufficio e consiste nell'anticipata revoca dell'incarico dirigenziale, con assegnazione ad altro incarico ovvero, in caso di impossibilità, con assegnazione a funzioni "ispettive, di consulenza, studio e ricerca o altri incarichi specificamente previsti dall'ordinamento" (articolo 19, comma 10, del d.lgs. n. 165 del 2001 10). Trattandosi di un provvedimento cautelare, ovvero fino all'eventuale rinvio a giudizio o al proscioglimento, le amministrazioni potrebbero prevedere, nei loro regolamenti di organizzazione degli uffici, che l'incarico dirigenziale sia soltanto sospeso e attribuito ad interim, ad altro dirigente. Per gli incarichi amministrativi di vertice, invece, la rotazione, non potendo comportare l'assegnazione ad altro incarico equivalente, comporta la revoca dell'incarico medesimo, senza che si possa, considerata la natura e la rilevanza dell'incarico, procedere ad una sua mera sospensione. Per quanto concerne l'adozione del provvedimento sulla rotazione straordinaria del Responsabile delle prevenzione della corruzione, si rinvia integralmente alle linee guida. -(Delibera ANAC n. 215 del 26 marzo 2019)

ISTRUZIONI AGLI UFFICI ED AI DIPENDENTI

Sulla base di tali premesse e in continuità con gli atti e le norme sopra richiamati si indicano, di seguito, gli adempimenti da porre in essere al fine di garantire l'osservanza delle disposizioni di cui al richiamato articolo 16, comma 1, l-quater, del d.lgs. 165/2001: 1. I dipendenti e i dirigenti informano, rispettivamente, il dirigente e il Direttore Generale in caso di iscrizione nel registro delle notizie di reato. 2. I dirigenti, ricevuta la notizia tramite specifica comunicazione del dipendente ovvero tramite qualsiasi altra fonte qualificata, verificano l'obbligatorietà o meno dell'istruttoria. 3. Qualora il reato per il quale l'interessato è stato iscritto nel registro in parola è tra quelli per i quali è obbligatoria l'adozione di un provvedimento motivato, il dirigente avvia il procedimento ai fini della valutazione circa l'opportunità o meno del trasferimento del dipendente interessato. 4. Qualora il reato per il quale l'interessato è stato iscritto nel registro in parola è tra quelli per i quali è facoltativa l'adozione di un provvedimento motivato, il dirigente valuta l'avvio della specifica istruttoria in considerazione dell'attività svolta dal dipendente ovvero dall'ufficio e, in particolare, se tale attività è ritenuta, nell'ambito del PTPCT, tra quelle a rischio corruttivo nonché tenendo conto di qualsiasi altra motivazione connessa alle esigenze di tutela dell'immagine di imparzialità dell'ente. 5. Qualunque sia la fonte da cui si è ricevuta la segnalazione dell'iscrizione del dipendente nel registro delle notizie di reato, il dirigente dovrà convocare il dipendente per le opportune verifiche ovvero per il contraddittorio. 6. Il procedimento dovrà concludersi con un provvedimento motivato entro 30 giorni dalla ricezione. 7 "I dirigenti ai quali non sia affidata la titolarità di uffici dirigenziali svolgono, su richiesta degli organi di vertice delle amministrazioni che ne abbiano interesse, funzioni ispettive, di consulenza, studio e ricerca o altri incarichi specifici previsti dall'ordinamento, ivi compresi quelli presso i collegi di revisione degli enti pubblici in rappresentanza di amministrazioni ministeriali." 11 L'Autorità precisa che la revoca "comporta due ordini di conseguenze: [...] per i dirigenti apicali che siano dipendenti dell'amministrazione, la possibilità di assegnazione di un incarico o di un ufficio adeguato al mantenimento del trattamento economico spettante in quanto dipendente dell'amministrazione, ovvero, in caso di impossibilità di una tale soluzione, il collocamento in aspettativa o la messa in disponibilità. Invece, per i dirigenti apicali che non siano dipendenti dell'amministrazione, la revoca dell'incarico e la risoluzione del sottostante contratto di lavoro a tempo determinato. Il provvedimento resterà valido fino all'esito delle indagini preliminari e comunque non oltre i due anni ovvero qualora non intervengano altri elementi che possano incidere sull'an.

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

È fatto obbligo ai dirigenti di comunicare l'avvio e la conclusione del procedimento in parola all'Ufficio procedimenti disciplinari e al Responsabile della prevenzione della corruzione.

10. Qualora il dipendente non si possa destinare, nell'ambito dell'ufficio di appartenenza, ad un'attività non a rischio corruttivo, il provvedimento con cui si dispone la rotazione straordinaria, adeguatamente motivato, sarà trasferito al responsabile di macrostruttura per le valutazioni di competenza ovvero al Direttore Generale. 11. Qualora il provvedimento riguardi la dirigenza, l'istruttoria è la medesima e compete al Direttore Generale.

La dirigenza darà la massima diffusione alla presente parte, portandola a conoscenza dei dipendenti tutti. Il Dirigente del personale ne curerà altresì la pubblicazione nella sezione "Amministrazione Trasparente" sotto sezione "Disposizioni generali" ai sensi del d. lgs n. 33/2013.

PIANO DI FORMAZIONE

La formazione, anche secondo quanto disposto dall'art. 1 del d.lgs. 165 del 2001 è, probabilmente, una delle misure più rilevanti per l'amministrazione al fine di consentire a tutto il personale dipendente, e quindi non solo a coloro che sono chiamati a ricoprire posizioni dirigenziali, di saper prevenire, gestire o scongiurare il manifestarsi di fenomeni corruttivi anche nel quotidiano svolgersi dell'attività amministrativa.

Il P.N.A. 2013 e i successivi aggiornamenti suggeriscono, come indicazione generale, di progettare l'erogazione di attività di formazione su due diversi livelli, ma assolutamente complementari:

- un livello generale che deve coinvolgere tutto il personale dell'amministrazione così da aggiornare e potenziare le competenze relative alla prevenzione della corruzione e, allo stesso tempo, diffondere i principi dell'etica e della legalità delle azioni;
- un livello specifico che mira a fornire strumenti e indicazioni sull'adozione delle pratiche di prevenzione della corruzione rivolto, invece, al responsabile della prevenzione, ai referenti, ai dirigenti e a tutti i funzionari con funzioni direttive addetti alle aree maggiormente esposte a rischio.

In tal senso si sono svolti già nel corso del 2016, specifici corsi di formazione e seminari nell'ambito di un'apposita convenzione stipulata con la Fondazione Unisa - Università di Salerno, i quali hanno coinvolto unità di personale, tra dirigenti, referenti e dipendenti dell'Ente di categoria C e D, sui temi della trasparenza e dell'etica

Nelle annualità precedenti sono stati erogati corsi di formazione di carattere generale in materia di anticorruzione e trasparenza ricorrendo a forme associative con altri enti al fine del contenimento dei costi specifici un corso in house tenuto da RPC destinato a tutto il personale di approfondimento del nuovo Codice di comportamento dell'Ente, stante lo stretto legame tra norme di comportamento e la materia dell'anticorruzione, al fine di evitare che condotte materialmente o disciplinarmente non conformi condizionino negativamente il contesto interno dando vita a prassi illegittime o comunque contrastanti con il buon funzionamento dell'ente. È stato avviato un percorso formativo altamente qualificato nel quale sono stati coinvolti i Dirigenti dell'Ente incentrato sulle criticità nell'implementazione della normativa anticorruzione ma anche sul nuovo approccio valutativo di tipo qualitativo per la gestione del rischio, introdotto dal PNA 2019. Si è proceduto con una formazione di carattere teorico pratico ricorrendo a figure di altissimo profilo istituzionale sub specie di lezioni e docenze

tenute da Magistrati della Corte dei Conti. Ciò in ottemperanza altresì alle FAQ ANAC del PNA 2019 -2021 per le quali *È opportuno che gli interventi formativi siano basati su casi concreti e finalizzati a fornire ai destinatari strumenti decisionali in grado di porli nella condizione di affrontare i casi critici e i problemi etici che incontrano in specifici contesti e di riconoscere e gestire i conflitti di interessi così come situazioni lavorative problematiche che possono dar luogo all’attivazione di misure di prevenzione della corruzione. L’esame di casi concreti, infatti, calati nel contesto delle diverse amministrazioni, favorisce la crescita di competenze tecniche e comportamentali dei dipendenti pubblici in materia di prevenzione della corruzione.*

Tale sarà la linea guida altresì della formazione 2024.

Così come indicato dall’Autorità Nazionale Anticorruzione, le misure e i tempi di attuazione delle attività previste nel Piano, a carico dei dirigenti interessati, costituiscono disposizioni obbligatorie di immediata attuazione, da recepire nel P.D.O. - Piano della Performance annuale e pluriennale corredate di idonei indicatori quantitativi-qualitativi e di customer satisfaction, anche al fine di stimolare e migliorare il livello di partecipazione attiva alla formazione del Piano, al suo aggiornamento ed alla sua attuazione. Sul punto si richiama la recente Circolare del Ministro della Pubblica Amministrazione, 24.01.2024, prot. n. 430, riportante le prime indicazioni operative in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale, intese a promuovere l’adozione tempestiva di alcuni degli adempimenti quali assegnazione degli obiettivi al personale e partecipazione ad attività di formazione, costituenti il necessario presupposto per l’attuazione della **direttiva 28 novembre 2023 a firma dello stesso Ministro** recante ad oggetto *“Nuove indicazioni in materia di misurazione e valutazione della performance individuale”*; volta ad *“ integrare e adeguare ai nuovi indirizzi di efficacia ed efficienza l’attività delle amministrazioni pubbliche”* funzionali alla creazione del cd. *“Valore Pubblico”*.

Misura Formazione del personale in materia di prevenzione della corruzione e sui temi della trasparenza e dell’etica

Azione	Tempi	Uffici Responsabili
Previsione di un programma della Formazione da parte del R.P.T.P.C. (con il supporto del Servizio Personale)	Entro il 30 settembre	Ufficio Personale Dirigenti Responsabili P.O. OIV

Realizzazione del Programma formativo per le attività individuate dal Piano e verifica dell'efficacia	annuale da febbraio a dicembre	RPCT/ Dirigente AA.GG- Personale
Erogazione corsi d'intesa con il RPCT e sulla base del fabbisogno formativo rilevato e contestuale verifica efficacia		RPC / Dirigente AA.GG Personale / Dirigenti Settore/ P. 0

Astensione in caso di conflitto di interesse

La fattispecie ha assunto un rilievo normativo attraverso l'introduzione, da parte dell'art. 1, comma 41, della

L. n. 190/2012, dell'art. 6 bis della L. 241/90, rubricato "conflitto di interessi". La norma contiene due prescrizioni:

- è stabilito un obbligo di astensione per il Responsabile del Procedimento, il titolare dell'ufficio competente ad adottare il provvedimento finale ed i titolari degli uffici competenti ad adottare atti endoprocedimentali nel caso di conflitto di interesse anche solo potenziale;
- è previsto un dovere di segnalazione a carico dei medesimi soggetti.

In quest'ambito vanno collocate le disposizioni di cui all'articolo 1, comma 9, lettera e), della legge 190/2012 che prevede di "Monitorare i 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, anche verificando eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra i titolari, gli Amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e i dirigenti e i dipendenti dell'Amministrazione".

In tutti quei casi in cui un dipendente è coinvolto in una situazione di conflitto di interessi è il Dirigente del Settore preposto a valutare la situazione e a comunicare se la partecipazione alle attività decisionali o lo svolgimento delle mansioni da parte del funzionario stesso possano ledere (o meno) l'agire amministrativo. Nel caso in cui ad essere coinvolto in una situazione di conflitto sia lo stesso Dirigente, la valutazione sarà fatta dal Responsabile della prevenzione della corruzione.

Alle fonti normative in materia di conflitto di interessi sopra indicate, sono state aggiunte specifiche disposizioni in materia all'art. 42 del d.lgs. 18 aprile 2016, n. 50, recante il Codice dei contratti pubblici, al fine di contrastare fenomeni corruttivi nello svolgimento delle procedure di affidamento degli appalti e concessioni e garantire la parità di trattamento degli operatori economici.

La ratio va ricercata nella volontà di disciplinare il conflitto di interessi in un ambito particolarmente esposto al rischio di interferenze, a tutela del principio di concorrenza e del prestigio della pubblica amministrazione. Sul punto rilevano altresì le Linee guida n. 15 recanti "Individuazione e gestione dei conflitti di interesse nelle procedure di affidamento di contratti pubblici" - delibera ANAC n. 494 del 05 giugno 2019 - nonché il parere del Consiglio di Stato n. 109/2019 sulle medesime Linee guida, forniscono un utile strumento che

affronta il tema sotto diversi aspetti.

L'ANAC nello specifico paragrafo dedicato al tema del conflitto di interessi ricorda alle amministrazioni che *“la verifica della insussistenza di situazioni di conflitto di interessi ai fini del conferimento dell'incarico di consulente risulta coerente con l'art. 2 del d.P.R. n. 62 del 2013, laddove è stabilito che le pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, co. 2, del d.lgs. 165/2001 estendono gli obblighi di condotta previsti dal codice di comportamento (e dunque anche la disciplina in materia di conflitto di interessi), per quanto compatibili, anche a tutti i collaboratori o consulenti, a qualunque titolo e qualunque sia la tipologia di contratto o incarico, ai titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione delle autorità politiche”*.

La misura è coordinata con il Codice di comportamento nazionale e quello comunale.

Per quanto concerne il triennio 2024-2026, si continuerà l'azione già intrapresa di monitoraggio del rispetto delle indicazioni in materia di conflitto di interesse attraverso i controlli successivi di regolarità amministrativa, ferma restando l'eventuale attività ispettiva.

Misure organizzative per l'applicazione:

	Tempi	Uffici Responsabili
<p>Adeguate informazioni (Piano della prevenzione della corruzione)</p> <p>Acquisizione in sede di controllo successivo relativo a contratti, autorizzazioni e concessioni, di dichiarazioni da parte dei responsabili del procedimento o, in ogni caso dei titolari degli uffici competenti, composizione commissioni di concorso circa l'insussistenza di conflitti di interesse.</p>	<p>Realizzazione immediata</p> <p>Realizzazione periodica in incoraggiamento ai controlli interni</p>	<p>RPC</p> <p>Tutti i settori</p> <p>RPC /Dirigenti</p>
<p>verifica delle suddette dichiarazioni (es. organo conferente l'incarico o altro Ufficio); consultazione di banche dati liberamente accessibili ai fini della verifica</p>	<p>tempestivo e comunque non oltre trenta giorni</p>	<p>RPCT / Dirigenti Gruppo di Controllo Interno</p>

	Tempi	Uffici Responsabili
Intensificazione dei controlli a campione nell'ambito del controllo di regolarità amministrativa in via successiva, con riferimento all'intero procedimento e non a singoli atti	quadrimestrale	dirigenti

Conferimenti e autorizzazioni incarichi

Questa ulteriore misura generale mira a regolamentare il conferimento di incarichi extra-istituzionali in capo ad un medesimo soggetto, sia esso dirigente o funzionario amministrativo. La misura si rende necessaria per evitare che l'eccessiva concentrazione di potere su un unico centro decisionale indirizzi l'attività amministrativa verso fini che possono ledere l'interesse pubblico, compromettendone il buon andamento.

A tal fine, il dipendente è sempre tenuto a comunicare formalmente all'amministrazione l'attribuzione di incarichi (anche se a titolo gratuito) e l'Amministrazione avrà così la facoltà di accordare (o meno), previa valutazione delle circostanze, l'autorizzazione a svolgere o meno l'incarico in oggetto.

L'ente intende intraprendere adeguate iniziative per dare conoscenza al personale dell'obbligo di astensione, delle conseguenze scaturenti dalla sua violazione e dei comportamenti da seguire in caso di conflitto di interesse.

Misure organizzative per l'applicazione:

	Tempi	Uffici Responsabili
Informativa specifica relativa all'obbligo di astensione esue conseguenze	Redatta nel 2019	RPC

Trasmissione elenco e monitoraggio e comunicazione al RPC sulla conformità del comportamento dei dipendenti e dirigenti in relazione agli incarichi esterni	Entro il mese di novembre	/Servizio personale/Dirigenti
Verifica acampione	Biennale	Servizio Personale e RPCT per relazione annuale

Inconferibilità e incompatibilità incarichi dirigenziali

1. L'attribuzione di un incarico di vertice, nel rispetto della previsione del decreto legislativo 39/2013, è subordinata alla preventiva acquisizione della dichiarazione del soggetto incaricato dell'assenza di cause di inconferibilità e incompatibilità.

Misure organizzative per l'applicazione:

	Tempi	Uffici Responsabili
Acquisizione dichiarazioni d'inconferibilità e incompatibilità, e aggiornamento annuale (solo in riferimento alle cause di incompatibilità) e successiva pubblicazione	Tempestivo e aggiornamento annuale per le cause di incompatibilità	Servizio Personale e Ufficio AAGG Segretario Generale/RPC
Verifiche di attuazione delle prescrizioni	Annuale - entro 31 dicembre	RPC

Attività successiva alla cessazione del servizio - Pantouflage

L'art. 1, co. 42, lett. l) della l. 190/2012, ha contemplato l'ipotesi relativa alla cd. "incompatibilità successiva" (*pantouflage*), introducendo all'art. 53 del d.lgs. 165/2001, il co. 16-ter, ove è disposto il divieto per i dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni, di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività dell'amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri.

La norma sul divieto di *pantouflage* prevede inoltre specifiche conseguenze sanzionatorie, quali la nullità del contratto concluso e dell'incarico conferito in violazione del predetto divieto; inoltre, ai soggetti privati che hanno conferito l'incarico è preclusa la possibilità di contrattare con le pubbliche amministrazioni nei tre anni successivi, con contestuale obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti ed accertati ad essi riferiti.

La formulazione della norma non appare del tutto chiara e ha dato luogo a dubbi interpretativi sotto diversi profili, riguardanti in particolare la delimitazione dell'ambito di applicazione, dell'attività negoziale esercitata dal dipendente e dei soggetti privati destinatari della stessa. Inoltre, notevoli criticità sono state riscontrate con riferimento al soggetto competente all'accertamento della violazione e all'applicazione delle sanzioni previste dalla disciplina, attesa l'assenza di un'espressa previsione in merito che rischia di pregiudicare la piena attuazione della disciplina.

L'aggiornamento al PNA 2018 ha indicato a riguardo elementi di rilievo in ordine alla individuazione dei dipendenti con poteri autoritativi e negoziali per i quali può ricorrere l'ipotesi di incompatibilità successiva : sono i soggetti che esercitano concretamente ed effettivamente, per conto della pubblica amministrazione, i poteri sopra accennati, attraverso l'emanazione di provvedimenti amministrativi e il perfezionamento di negozi giuridici mediante la stipula di contratti in rappresentanza giuridica ed economica dell'ente.

Si ritiene inoltre che il rischio di preconstituirsì situazioni lavorative favorevoli possa configurarsi anche in capo al dipendente che ha comunque avuto il potere di incidere in maniera determinante sulla decisione oggetto del provvedimento finale, collaborando all'istruttoria, ad esempio attraverso la elaborazione di atti endoprocedimentali obbligatori (pareri, perizie, certificazioni) che vincolano in modo significativo il contenuto della decisione (cfr. parere ANAC sulla normativa AG 74 del 21 ottobre 2015 e orientamento n. 24/2015).

Pertanto, il divieto di *pantouflage* si applica non solo al soggetto che abbia firmato l'atto ma anche a coloro

che abbiano partecipato al procedimento. L'Autorità ha avuto modo di chiarire che nel novero dei poteri autoritativi e negoziali rientrano sia i provvedimenti afferenti alla conclusione di contratti per l'acquisizione di beni e servizi per la p.a. sia i provvedimenti che incidono unilateralmente, modificandole, sulle situazioni giuridiche soggettive dei destinatari.

Le conseguenze della violazione del divieto di *pantouflage* attengono in primo luogo alla nullità dei contratti

conclusi e degli incarichi conferiti all'ex dipendente pubblico dai soggetti privati indicati nella norma.

Al soggetto privato è inoltre preclusa la possibilità di stipulare contratti con la pubblica amministrazione. Non appena venga a conoscenza della violazione del divieto di *pantouflage* da parte di un ex dipendente, il RPCT, segnalerà detta violazione all'ANAC e all'amministrazione presso cui il dipendente prestava servizio ed eventualmente anche all'ente presso cui è stato assunto l'ex dipendente.

Anche nell'aggiornamento al PNA 2019 sono riportati alcuni chiarimenti sull'applicazione dell'istituto, alla luce dell'esperienza maturata dall'Autorità nell'esercizio della funzione consultiva. Ad essi si rimandano per quanto concerne :

- Ambito di applicazione
- Esercizio di poteri autoritativi e negoziali
- Soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione
- Sanzioni
- Poteri dell'Autorità

Le modifiche ed integrazioni al Codice di Comportamento dell'ente prevedono gli specifici obblighi dei dipendenti alla cessazione del proprio incarico e rapporto di servizio con l'Ente .

Misure organizzative per l'applicazione:

	Tempi	Uffici Responsabili
Inserimento nei bandi di gara o nelle lettere di invito della condizione soggettiva di non avere concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e comunque di non aver attribuito incarichi ad ex dipendenti che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni nei loro confronti per il triennio successivo alla cessazione del servizio	Tempestivo	Dirigenti /Rup
Verifiche di attuazione delle prescrizioni attraverso il sistema dei controlli interni.	quadrimestrale	comitato di controllo interno / rpc

Dichiarazione da sottoscrivere al momento della cessazione dal servizio o dall'incarico, con cui il dipendente si impegna al rispetto del divieto di pantouflage. La dichiarazione deve essere resa da dirigenti, titolari di p.o. e RUP	tempestivo	Servizio Personale
--	------------	--------------------

Formazione di commissioni, assegnazione agli uffici, conferimento di incarichi in caso di condanna per i delitti contro la P.A.

Con la normativa anticorruzione sono state introdotte anche misure di prevenzione di carattere soggettivo, con cui la tutela è anticipata al momento di individuazione degli organi che sono deputati a prendere decisioni e ad esercitare il potere nelle amministrazioni.

Ai sensi del d.lgs. n. 165 del 2001, articolo 35 *bis*, coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel Capo I del Titolo II del Libro Secondo del codice penale (reati contro la PA):

- a) non possono fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;
- b) non possono essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati;
- c) non possono fare parte delle commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere.

Con riferimento agli incarichi dirigenziali, la disposizione ha trovato ulteriore sviluppo con la disciplina in materia di inconferibilità di incarichi di cui al d.lgs. n. 39 del 2013, *Inconferibilità e incompatibilità per incarichi dirigenziali e presso enti privati in controllo pubblico ai sensi del decreto legislativo 39/2013*".

Per le altre situazioni considerate dal richiamato articolo 35 *bis*, l'applicazione di questa specifica misura si pone in maniera trasversale all'interno della amministrazione comunale.

Misure organizzative per l'applicazione:

	Tempi	Uffici Responsabili
Acquisizione dai dipendenti e/o dai soggetti esterni individuati quali componenti segretari delle commissioni, una dichiarazione, ai sensi degli articoli 46, 47 e 76 del D.P.R. 445/2000, con la quale gli stessi attestano di non essere “stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per alcuno dei reati previsti nel Capo I del Titolo II del Libro Secondo del codice penale”	tempestiva	Dirigenti/RUP
V e r i f i c h e dell’attuazione della norma, con riferimento all’accertamento dei procedimenti penali, e sulle conseguenti determinazioni in caso di esito positivo del controllo mediante accertamenti a campione	Entro il 31 Dic.	RPC
Direttive interne per il conferimento di incarichi	Aggiornamenti a seconda delle esigenze	RPC/ Segretario Generale

Tutela del dipendente pubblico che segnala gli illeciti -La tutela dei *whistleblower*

Al fine di favorire l'emersione di fattispecie di illecito, l'articolo 1, comma 51, della legge 190/2012 ha introdotto nel d.lgs. 165/2001, l'articolo 54 *bis*, rubricato "*Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti*" (cd. *whistleblower*); la nuova disciplina prevede una particolare tutela in favore del pubblico dipendente che denunci all'Autorità Giudiziaria, alla Corte dei Conti o all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), ovvero riferisca al proprio superiore gerarchico, condotte illecite di cui abbia saputo in ragione del rapporto di lavoro, L'articolo 54-*bis* del d.lgs. 165/2001, inoltre, è stato integrato dal DL 90/2014 (convertito dalla legge 114/2014): che all'art.31 l'art. 31 ha individuato l'ANAC quale soggetto destinatario delle segnalazioni; mentre l'art. 19 co. 5 del DL 90/2014 ha stabilito che l'ANAC riceva "*notizie e segnalazioni di illeciti, anche nelle forme di cui all'art. 54-bis del d.lgs. 165/2001*".

L'ANAC, pertanto, è stata chiamata a gestire sia le eventuali segnalazioni dei propri dipendenti per fatti avvenuti all'interno della propria organizzazione, sia le segnalazioni che i dipendenti di altre amministrazioni intendono indirizzarle.

Conseguentemente, l'ANAC, con la determinazione n. 6 del 28 aprile 2015, ha approvato, dopo un periodo di "*consultazione pubblica*", le "*Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)*" disciplinando le procedure attraverso le quali riceve e gestisce le segnalazioni, prevedendo per le pubbliche amministrazioni l'assunzione di "*concrete misure di tutela del dipendente*" da specificare nel Piano triennale di prevenzione della corruzione.

Nei PNA succedutisi l'Autorità ha ribadito l'obbligo per le pubbliche amministrazioni, di implementare con tempestività le misure di tutela del *whistleblower* attraverso il Piano triennale di prevenzione della corruzione (PTPC).

La legge n.179 del 30 novembre 2017 ha modificato l'articolo 54 bis introducendo misure di tutela ulteriori prevedendo sanzioni severe per violazione degli obblighi connessi alla tutela ei segnalanti, ivi incluse le misure connesse alla segretezza del denunciante e ai casi specifici in cui tale obbligo viene meno.

I soggetti tutelati sono, specificamente, i "*dipendenti pubblici*" che, in ragione del proprio rapporto di lavoro, siano venuti a conoscenza di condotte illecite. L'ANAC individua i dipendenti pubblici nei dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1 co. 2 del d.lgs. 165/2001, comprendendo:

- sia i dipendenti con rapporto di lavoro di *diritto privato* (art. 2 co. 2 d.lgs 165/2001);
- sia i dipendenti con rapporto di lavoro di *diritto pubblico* (art. 3 d.lgs 165/2001) compatibilmente con la peculiarità dei rispettivi ordinamenti;

Le segnalazioni meritevoli di tutela riguardano condotte illecite riferibili a:

- tutti i delitti contro la pubblica amministrazione di cui al Titolo II, Capo I, del Codice penale;
- le situazioni in cui, *in ragione del rapporto di lavoro*, anche in maniera causale, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati, nonché i fatti in cui venga in evidenza un mal funzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite, ivi compreso l'inquinamento dell'azione amministrativa *ab externo* e ciò a prescindere dalla rilevanza penale.

A titolo meramente esemplificativo: casi di sprechi, nepotismo, demansionamenti, ripetuto

mancato rispetto dei tempi procedurali, assunzioni non trasparenti, irregolarità contabili, false dichiarazioni, violazione delle norme ambientali e di sicurezza sul lavoro.

Considerato lo spirito della norma, che consiste nell'incentivare la collaborazione di chi lavora nelle amministrazioni per l'emersione dei fenomeni illeciti, ad avviso dell'ANAC non è necessario che il dipendente sia certo dell'effettivo avvenimento dei fatti denunciati e dell'autore degli stessi. E' sufficiente che il dipendente, in base alle proprie conoscenze, ritenga "*altamente probabile che si sia verificato un fatto illecito*" nel senso sopra indicato.

Il dipendente *whistleblower* è tutelato da "*misure discriminatorie, dirette o indirette, aventi effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia*" e tenuto esente da conseguenze disciplinari.

La tutela del *whistleblower* trova applicazione quando il comportamento del dipendente segnalante non perfezioni le ipotesi di reato di calunnia o diffamazione. Il dipendente deve essere "*in buona fede*". Conseguentemente la tutela viene meno quando la segnalazione riguardi informazioni false, rese colposamente o dolosamente.

Tuttavia, la norma è assai lacunosa in merito all'individuazione del momento in cui cessa la garanzia della tutela. L'art. 54-bis riporta un generico riferimento alle responsabilità penali per calunnia o diffamazione o a quella civile extracontrattuale, il che presuppone che tali responsabilità vengano accertate in sede giudiziale.

L'ANAC, consapevole dell'evidente lacuna normativa, ritiene che "*solo in presenza di una sentenza di primo grado sfavorevole al segnalante cessino le condizioni di tutela*" riservate allo stesso.

Le principali caratteristiche della fattispecie sono:

- la tutela dell'anonimato;
- il divieto di discriminazione nei confronti del dipendente che segnala abusi;
- la previsione che la denuncia è sottratta al diritto di accesso fatta esclusione delle ipotesi eccezionali descritte nel comma e del nuovo art. 54 bis d.lgs. n. 165 del 2001 in caso di necessità di rivelare l'identità del denunciante.

a) anonimato

La ratio della norma è quella di evitare che il dipendente ometta di effettuare segnalazioni di illecito per il timore di subire conseguenze pregiudizievoli e l'identità del segnalante deve essere protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione. Per quanto riguarda lo specifico contesto del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante può essere rivelata all'autorità disciplinare e all'incolpato nei seguenti casi:

- consenso del segnalante;
- la contestazione dell'addebito è fondata sulla base di altri fatti da soli sufficienti a far scattare l'apertura del procedimento disciplinare e la segnalazione è solo uno degli elementi che hanno fatto emergere l'illecito
- la contestazione è fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità è assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato: tale circostanza può emergere solo a seguito dell'audizione dell'incolpato ovvero dalle memorie difensive che lo stesso produce nel procedimento.

La tutela dell'anonimato prevista dalla norma non è sinonimo di accettazione di segnalazione anonima. La misura si riferisce al caso della segnalazione proveniente da dipendenti individuabili e riconoscibili. fermo restando che l'amministrazione deve prendere in considerazione anche segnalazioni anonime, ove queste si presentino adeguatamente

circostanziate e particolareggiate.

b) Il divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower

Per misure discriminatorie si intende le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili. La tutela prevista dalla norma è circoscritta all'ambito della pubblica amministrazione; infatti, il segnalante e il denunciato sono entrambi pubblici dipendenti. La norma riguarda le segnalazioni effettuate all'Autorità giudiziaria, alla Corte dei conti o al proprio superiore gerarchico.

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione deve darne notizia circostanziata al responsabile della prevenzione; che valuta tempestivamente l'opportunità/necessità di adottare atti o provvedimenti coinvolgendo il dirigente di settore competente dandone segnalazione all'ispettorato della F.P.

Può rivolgersi all'organizzazione sindacale alla quale aderisce o ad una delle organizzazioni sindacali rappresentative nel comparto presenti nell'amministrazione; può dare notizia dell'avvenuta discriminazione al Comitato Unico di Garanzia, d'ora in poi C.U.G.; il presidente del C.U.G. deve riferire della situazione di discriminazione all'Ispettorato della funzione pubblica se la segnalazione non è stata effettuata dal responsabile della prevenzione; può agire in giudizio nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione e dell'amministrazione per ottenere un provvedimento giudiziale d'urgenza finalizzato alla cessazione della misura discriminatoria e/o al ripristino immediato della situazione precedente; l'annullamento davanti al T.A.R. dell'eventuale provvedimento amministrativo illegittimo, richiedere il risarcimento del danno patrimoniale e non patrimoniale conseguente alla discriminazione.

c) Sottrazione al diritto di accesso.

Il documento 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 del 1990. In caso di regolamentazione autonoma da parte dell'ente della disciplina dell'accesso documentale, in assenza di integrazione espressa del regolamento, quest'ultimo deve intendersi etero integrato dalla disposizione contenuta nella l. n. 190".

Le richiamate "Linee guida in materia di tutela del "whistleblower" individuano nel Responsabile della prevenzione della corruzione il soggetto deputato, all'interno dell'Amministrazione, a ricevere ai sensi dell'articolo 54 bis del d.lgs. 165/2001, segnalazioni di condotte illecite e di casi di mala gestione mediante l'attivazione, in prima applicazione, di una specifica casella e-mail, adottando un sistema di precauzioni e procedure idonee a tutelare la riservatezza sulla denuncia e sull'identità del segnalante/whistleblower e prevenire e perseguire qualsiasi forma di discriminazione.

Con i precedenti aggiornamenti al PTPCT presso l'Ente era stata avviata la sperimentazione di un sistema informatico differenziato, riservato alla ricezione delle segnalazioni, non attuato per le criticità complessive del sistema informatico comunale.

Nel PTPCT 2019-2021, è stata prevista specifica misura di adesione alla piattaforma telematica per le segnalazioni predisposta da ANAC". A tale proposito Il Servizio informativo ha provveduto a testare la piattaforma riscontrando alcuni malfunzionamenti tecnici rispetto al riuso. Dal 2022 la piattaforma è attiva e consultabile sul sito istituzionale dell'Ente.

Misure organizzative per la tutela del dipendente pubblico che segnala gli illeciti:

	Tempi	Uffici Responsabili
Attivazione di un sistema informatico differenziato e riservato di ricezione delle segnalazioni mediante portale alternativo al riuso della Piattaforma Anac	annuale	Servizio Innovazione tecnologica e Informatizzazione

Patti di integrità negli affidamenti

Ai sensi dell'art. 1, comma 17, dalla L. 190/2012, le stazioni appaltanti possono provvedere negli avvisi, bandi di gara, o lettere di invito che il mancato rispetto delle clausole contenute nei protocolli di legalità o nei patti di integrità costituisce causa di esclusione dalla gara.

Questa misura consiste, in genere, nella redazione di documenti che il soggetto appaltante richiede di rispettare in maniera puntuale ai concorrenti alle gare al fine di assicurare un controllo sul reciproco operato ed, eventualmente, il ricorso all'adozione di sanzioni nel caso in cui alcuni dei principi o delle richieste in esso stabilite non vengano rispettate.

Tali atti contengono infatti un complesso di regole comportamentali volte ad assicurare il rispetto delle regole in materia di contratti pubblici e, in particolare, prevenire il fenomeno corruttivo e che allo stesso tempo sia idonea a rafforzare la parità di trattamento e la trasparenza nell'aggiudicazione di appalti.

Nel corso del 2024 si continuerà con le procedure già previste in precedenza oltre che sull'applicazione delle regole previste dal Protocollo di legalità.

A tal fine si individuano le seguenti misure:

	Tempi	Uffici Responsabili
Attuazione protocolli di legalità o patti di integrità	Entro 30 gg. dal ricevimento dei protocolli	Settori competenti
Introduzione dei protocolli e dei patti nelle procedure di affidamento	Entro 30 gg. dal ricevimento dei protocolli	Settori competenti

Azioni di sensibilizzazione e rapporti con la società civile

Per indirizzare il proprio operato e valutare l'efficacia delle azioni intraprese, il Comune deve dialogare sistematicamente con la comunità che rappresenta. Gli stakeholders (i cosiddetti "portatori di interessi") sono gli interlocutori di riferimento dell'Amministrazione e sono costituiti da individui, gruppi o organizzazioni che possono influenzare o essere influenzati, positivamente o negativamente, dall'azione dell'Ente. Si tratta di soggetti che interagiscono col Comune in virtù delle sue competenze e attribuzioni e possono incidere, a vario titolo, sulla formazione delle decisioni.

L'interazione tra Amministrazione e stakeholders è quindi suscettibile di generare rapporti di privilegio o alterare le dinamiche di una corretta dialettica istituzionale e richiede un'attenta analisi.

Come accennato in precedenza, anche per il PTPCT 2024/2026, con un apposito modulo, pubblicato sul sito del Comune, il RPCT ha dato la possibilità a chiunque avesse avuto l'interesse di apportare contributi e/o segnalazioni /osservazioni, in qualità di appartenente a una categoria particolare o semplicemente in qualità di privato cittadino. A tale proposito non vi sono state segnalazioni e/o suggerimenti.

Per il 2022, si continuerà nell'attività di sensibilizzazione e di monitoraggio, anche nell'ipotesi di una gestione delle segnalazioni provenienti dall'esterno con modalità simili a quella prevista per le segnalazioni dall'interno (whistleblower).

Misure organizzative per l'attuazione:

Attività di sensibilizzazione e informazione	Periodiche	Uffici Responsabili Responsabile anticorruzione - OIV
Valutazione gestione informatizzata	Annuale	RP servizio Informatica

MISURE AGGIUNTIVE

Adeguamento regolamenti di organizzazione

Tutti i regolamenti di organizzazione, di cui è stata avviata la revisione, hanno necessità di essere adeguati alla normativa vigente e rivisti secondo le logiche della prevenzione della corruzione.

La regolamentazione dell'organizzazione deve essere ispirata a principi unitari ed essere contenuta in un testo unico di facile consultazione.

Misure organizzative per l'attuazione:

	Tempi	Uffici Responsabili
Ricognizione regolamentida sottoporre a revisione	Entro il 31 dicembre	Affari Generali

Comunicazione di affidamento incarico al responsabile della prevenzione della corruzione

Relativamente al conferimento di incarichi di collaborazione, occorre che gli stessi vengano comunicati al R.P.C.T. e pubblicati nell'apposita Sezione "Amministrazione Trasparente".

Misure organizzative per l'attuazione:

	Tempi	Uffici Responsabili
Comunicazione affidamento incarichi	Realizzazione immediata	Tutti i Settori Competenti

Utilizzo Mercato elettronico della Pubblica Amministrazione (MePA)

Per l'acquisizione di beni e servizi, occorre utilizzare il mercato elettronico della P.A. ossia il MePA.

Misure organizzative per l'attuazione:

	Tempi	Uffici Responsabili
Acquisizione beni e servizi attraverso MePA	Realizzazione immediata	Tutti i Settori

Obbligo di esauriente motivazione circa la ricorrenza dei presupposti per l'affidamento dei lavori

Le determinazioni devono contenere, come previsto dalla norma, adeguata motivazione soprattutto quando si ricorre ad affidamenti in economia o a procedure negoziate, o a varianti delle opere pubbliche.

Misure organizzative per l'attuazione:

	Tempi	Uffici Responsabili
Direttive per un'adeguata motivazione nelle determine	Realizzazione immediata	Tutti i Settori

Tracciabilità e documentazione dell'indagine di mercato

L'esigenza è quella di conservare traccia della documentazione acquisita in sede di indagine di mercato.

Misure organizzative per l'attuazione:

	Tempi	Uffici Responsabili
Disposizioni interne per la creazioni di archivi della documentazione relativa ad indagini di mercato	Realizzazione immediata	Tutti i Settori

Controllo di veridicità autocertificazioni

Il Decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445 (Testo unico delle disposizioni legislative e regolamentari in materia di documentazione amministrativa) prevede che le pubbliche amministrazioni si adoperino per effettuare controlli ed accertamenti delle dichiarazioni sostitutive di certificazione e dell'atto di notorietà.

In particolare, l'articolo 71 (Modalità dei controlli) del già citato decreto stabilisce che **le amministrazioni sono tenute ad effettuare idonei controlli, anche a campione, e in tutti i casi in cui sorgono fondati dubbi, sulla veridicità delle dichiarazioni sostitutive** di cui agli articoli 46 e 47 dello stesso decreto.

Misure organizzative per l'attuazione:

	Tempi	Uffici Responsabili
Controlli su un campione pari al 20% delle dichiarazioni sostitutive e degli atti di notorietà.	Realizzazione immediata	Tutti i Settori

MISURE SPECIFICHE AREA "CONTRATTI PUBBLICI"

Un importante provvedimento operativo dall'anno 2016 anche in funzione attenuativa del rischio di corruzione è stato l'istituzione di una CUC (Centrale Unica di Committenza) costituita tra i Comuni di Nocera Inferiore, Angri e Mercato San Severino. Con il nuovo modello organizzativo volto a razionalizzare la spesa pubblica, si intende anche contenere il rilevante numero dei centri di costo, che comportano la parcellizzazione della spesa e dei relativi interventi per l'approvvigionamento di lavori, forniture e servizi necessari per assicurare il regolare svolgimento dell'attività istituzionale. L'iniziativa, raggiunge l'obiettivo di centralizzare in un solo organismo, appunto la CUC, la gestione di tutte le gare d'appalto dei tre Enti, per importi a base d'asta pari o superiori a € 40.000,00, evitando quella frammentazione delle stazioni di committenza, che secondo l'orientamento del legislatore e dell'ANAC, rappresenta un elemento concreto di rischio corruttivo. La CUC è attiva dal mese di maggio 2016 ed a tutt'oggi operativa, con adesione, nell'anno 2022, di un ulteriore Comune ossia il Comune di Pagani (Sa).

Patti di integrità negli affidamenti

Ai sensi dell'art. 1, comma 17, dalla L. 190/2012, le stazioni appaltanti possono provvedere negli avvisi, bandi di gara, o lettere di invito che il mancato rispetto delle clausole contenute nei protocolli di legalità o nei patti di integrità costituisce causa di esclusione dalla gara.

A tal fine si individuano le seguenti misure:

	Tempi	Uffici responsabili
Adesione ad patto di integrità in tutte le procedure di gara sopra e sotto soglia comunitaria compresi gli affidamenti sotto il limite dei 40.000 , fatte salve procedure specifiche ove sussista apposito Patto predisposto da altro soggetto giuridico(CONSIP) - Vedi schema apposita dichiarazione di adesione - All.C	immediata	Settori competenti - C.U.C.
Inserimento nei bandi di gara, lettere invito etc di apposita clausola di esclusione in caso di mancata sottoscrizione dell' atto di adesione al Patto di integrità	immediata	

Appalti: Affidamenti

	Tempi	Uffici Responsabili
per gli affidamenti di importo da 40mila a 150mila euro(per i quali la normativa vigente prevede l'affidamento diretto)	Immediata	Settori competenti -C.U.C.
la negoziazione con almeno n. 5 ditte e preventiva disciplina dei criteri di scelta	Immediata	Settori competenti -C.U.C.
Gestione rifiuti segnalazione per gare andate deserte contrastando la possibile precostituzione di accordi/cartelli ai fini dei successivi affidamenti diretti .		

Affidamenti diretti

La gestione delle procedure ex art. 50 del D.lgs. n. 36/2023 e ss.mm.ii. può determinare opportunità di malfunzionamento per inesatta o mancata applicazione della norma con esposizione a fenomeni di illegalità e rischio corruttivo che, qualora si concretizzassero, oltre

a connotare un cattivo uso del potere amministrativo, comporterebbe un'evidente violazione dei principi di leale e libera concorrenza.

La previsione di una standardizzazione delle procedure, mediante l'adozione di atti regolamentari e/o linee guida costituisce una contromisura idonea riguardo a quei processi per i quali il fattore abilitante l'evento rischioso viene individuato nel contesto personale e nella discrezionalità. Attraverso la standardizzazione si assicura trasparenza e tracciabilità delle decisioni, contribuendo a migliorare la qualità dell'azione amministrativa e a rendere riconoscibile e comprensibile il "modus operandi" dell'Ente.

In conformità agli obiettivi strategici approvati con delibera di G.C n. 13 del 27/01/2020 tra le misure introdotte nel PTPCT 2020 -2022 e qui ribadite, declinando gli orientamenti forniti dall'ANAC nel Piano Nazionale, è prevista l'adozione di idonee misure organizzative e apposito regolamento per le ipotesi di affidamento in parola e il monitoraggio degli atti attraverso l'intensificazione dei controlli interni.

	Tempi	Uffici Responsabili
ADOZIONE Regolamento - predisposizione linee guida	Entro 31.07	Segretario Generale
MONITORAGGIO sugli atti di affidamento mediante sistema dei controlli interni	Quadrimestrale	Segretario generale/RPCT- Comitato controlli interni

MISURE SPECIFICHE AREA GESTIONE DEL TERRITORIO E DEL PATRIMONIO COMUNALE - CONVENZIONI URBANISTICHE.

Nel PNA 2016 vengono esaminati i processi che regolano la tutela, l'uso e la trasformazione del territorio sotto l'aspetto urbanistico ed edilizio. Ciò in considerazione del fatto che questo ambito rappresenta da sempre un'area ad elevato rischio di corruzione.

Convenzione urbanistica

Lo schema di convenzione riveste particolare rilievo fra gli atti che vengono predisposti nel corso del processo di pianificazione attuativa. Esse costituiscono infatti strumenti di collaborazione tra pubblica amministrazione e privati nell'attività di pianificazione del territorio per regolare il contemperamento dei rispettivi interessi. Il loro scopo consiste nel disciplinare l'attività urbanistica ed edilizia da attuarsi mediante i mezzi e le risorse dei privati al fine di garantire il rispetto delle prescrizioni degli strumenti urbanistici generali. Nelle convenzioni urbanistiche assumono particolare rilievo gli impegni assunti dal privato per la realizzazione delle opere di urbanizzazione connesse all'intervento. All'interno di tale fattispecie l'ANAC ha preso in esame i rischi corruttivi riferiti ai seguenti processi: calcolo degli oneri; individuazione delle opere di urbanizzazione; cessione delle aree necessarie per opere di urbanizzazione primaria e secondaria; monetizzazione delle aree a standard.

	Tempi	Uffici responsabili
Richiesta di acquisizione dell'informativa informativa antimafia prevista dall' art. 91 del d.lg 159/2011 in materia di contratti ed appalti anche per i soggetti promotori privati di proposte di pianificazione e trasformazione del territorio	Immediata	Settore Territorio e Ambiente - servizi competenti

OBBLIGHI DELLE SOCIETÀ ED ALTRI ENTI PARTECIPATI

Per quanto previsto dalla Legge 190/2012 e ss.mm.ii. e dal D. Lgs. 33/2013, come modificato con il D. Lgs. 97/2016, l'applicazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza va assicurata anche nelle società e negli enti di diritto privato controllati e partecipati, direttamente o indirettamente, dalle pubbliche amministrazioni.

A seguito dell'entrata in vigore del decreto legislativo 19 agosto 2016, n. 175, modificato con decreto legislativo 16 giugno 2017, n. 100, recante il "Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica" (Tusp) sono state introdotte, inoltre, importanti disposizioni cui il d.lgs. 33/2013 rinvia per le definizioni di società in controllo pubblico e di società in partecipazione pubblica.

Specifiche indicazioni in tal senso sono contenute nella delibera A.N.AC. 8 novembre 2017 n. 1134, recante "Nuove Linee Guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici. che sostituiscono le precedenti Linee guida adottate con la determinazione n. 8 del 17 giugno 2015 e che costituiscono il punto di riferimento principale nella prassi interpretativa delle norme che disciplinano le misure per l'anticorruzione e per la trasparenza negli enti diversi dalla Pubblica Amministrazione.

Le Nuove Linee guida ANAC, pongono in rilievo una serie di obblighi riconducibili al potere di vigilanza delle amministrazioni, di seguito sintetizzati:

- Ricognizione degli enti pubblici vigilati, nonché delle società, controllate o anche solo partecipate, e degli altri enti di diritto privato controllati o vigilati.
- Impulso e vigilanza sulla nomina del R.P.C.T. e sull'adozione di misure di prevenzione anche integrative del modello di organizzazione e gestione ex D.lgs. n. 231/2001.
- Verifica della delimitazione delle attività di pubblico interesse svolte dai soggetti di diritto privato di cui all'art. 2-bis, comma 3 del D.lgs. n. 33/2013.
- Impulso e vigilanza sulla nomina del R.P.C.T. e sull'adozione di misure di prevenzione anche integrative del modello di organizzazione e gestione ex D.lgs. n. 231/2001.
- Verifica della delimitazione delle attività di pubblico interesse svolte dai soggetti di diritto privato di cui all'art. 2-bis, comma 3 del D.lgs. n. 33/2013.

Utile è, il rinvio alle considerazioni, svolte dall'Autorità nella citata delibera n. 1134/2017, secondo cui "nella programmazione delle misure [...] gli obiettivi organizzativi e individuali

ad esse collegati assumono rilevanza strategica ai fini della prevenzione della corruzione e vanno pertanto integrati e coordinati con tutti gli altri strumenti di programmazione e valutazione all'interno della società o dell'ente";

cosicché, a differenza di quanto avveniva in passato, le misure di trasparenza non costituiscono più un autonomo programma, ma "confluiscono in un'apposita sezione del documento contenente le misure di prevenzione della corruzione integrative del 'modello 231' [...]".

A tal ultimo riguardo giova rammentare che l'Autorità, nel citato PNA 2019, ha ritenuto di dover precisare che "[le società e gli enti specificati all'art. 2-bis, co. 2, del d.lgs. 33/2013 sono tenuti al rispetto della disciplina sulla trasparenza, con riguardo ai dati, documenti e informazioni attinenti sia all'organizzazione, sia all'attività di pubblico interesse svolta, secondo il criterio della compatibilità".

Per quanto sopra ed in linea con gli obiettivi già definiti del triennio precedente, questa Amministrazione continuerà a garantire la promozione di misure atte a prevenire il rischio di corruzione e di illegalità nella Società Nocera Multiservizi srl interamente partecipata dal Comune di Nocera Inferiore, assicurando, anche per il triennio 2022-2024, il controllo e la vigilanza sulle attività svolte dalla predetta Società in materia di prevenzione della corruzione e attuando, per i fini che qui occupano, le nuove indicazioni recentemente fornite da A.N.A.C.

Si precisa che il Comune di Nocera Inferiore esercita il controllo analogo sulla società in house Nocera Multiservizi.

PARTE TERZA TRASPARENZA

TRASPARENZA ED ACCESSIBILITÀ

Il D.Lgs. 33/2013 come modificato, da ultimo, dal D.Lgs. 97/2016 - hanno attribuito al concetto di trasparenza nuovi significati:

- accessibilità totale a dati e informazioni per assicurare la conoscenza, da parte dei cittadini, dei servizi resi dalle amministrazioni e allo scopo di favorire forme di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche, nonché di promuovere la partecipazione al dibattito pubblico;
- controllo diffuso di ogni fase del ciclo di gestione della performance;
- prevenzione dei fenomeni corruttivi e promozione dell'integrità.

La trasparenza ha quindi una duplice funzione: "statica", che si configura essenzialmente nella pubblicità di categorie di dati della PA per finalità di controllo sociale, e "dinamica", fortemente ancorata al concetto di performance in un'ottica di miglioramento continuo.

Con l'entrata in vigore del citato D.Lgs. 97/2016, dal 2017 non esiste più l'obbligo di approvare uno specifico Programma per la Trasparenza; la disciplina sulla trasparenza a livello di singola Amministrazione costituisce una parte del Piano Triennale per la Prevenzione della corruzione.

Con la pubblicazione obbligatoria sui siti istituzionali delle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività delle Pubbliche Amministrazioni, la trasparenza si pone inoltre come uno dei migliori strumenti di prevenzione e di lotta alla corruzione e concorre ad attuare i principi di eguaglianza, imparzialità, buon andamento, responsabilità, efficacia ed efficienza, integrità e lealtà.

L'accesso civico "generalizzato", di cui si dirà più avanti, rappresenta un ulteriore elemento di trasparenza "totale", consentendo al cittadino di poter acquisire dati o documenti anche al di fuori dei casi di possesso di un interesse concreto, differenziato e giuridicamente rilevante, tipico dell'accesso documentale di cui alla Legge 241 del 1990.

Con la disciplina inserite nella presente parte del P.T.P.C. il Comune di Nocera Inferiore vuole indicare le principali azioni e linee di intervento che intende perseguire in tema di trasparenza e sviluppo della cultura della legalità, sia all'interno della struttura comunale, sia nelle proprie società e altri enti di diritto privato partecipati, sia nella società civile.

TRASPARENZA E NUOVA DISCIPLINA DEI DATI PERSONALI (REG. UE 216/679)

A seguito dell'applicazione dal 25 maggio 2018 del Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 «*relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (Regolamento generale sulla protezione dei dati)*» (si seguito RGPD) e, dell'entrata in vigore, il 19 settembre 2018, del decreto legislativo 10 agosto 2018, n. 101 che adegua il Codice in materia di protezione dei dati personali - decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 - alle disposizioni del Regolamento (UE) 2016/679, si è posto il problema della compatibilità della nuova disciplina con gli obblighi di pubblicazione previsti dal d.lgs. 33/2013.

Problema esaminato nell'aggiornamento 2018 del PNA . L'Anac ha ivi evidenziato che l'art. 2-ter del d.lgs. 196/2003, introdotto dal d.lgs. 101/2018, in continuità con il previgente

articolo 19 del Codice, dispone al comma 1 che la base giuridica per il trattamento di dati personali effettuato per l'esecuzione di un compito di interesse pubblico o connesso all'esercizio di pubblici poteri, ai sensi dell'art. 6, paragrafo 3, lett. b) del Regolamento (UE) 2016/679, «è costituita esclusivamente da una norma di legge o, nei casi previsti dalla legge, di regolamento». Inoltre il comma 3 del medesimo articolo stabilisce che «La diffusione e la comunicazione di dati personali, trattati per l'esecuzione di un compito di interesse pubblico o connesso all'esercizio di pubblici poteri, a soggetti che intendono trattarli per altre finalità sono ammesse unicamente se previste ai sensi del comma 1».

Il regime normativo per il trattamento di dati personali da parte dei soggetti pubblici è, quindi, rimasto sostanzialmente inalterato essendo confermato il principio che esso è consentito unicamente se ammesso da una norma di legge o, nei casi previsti dalla legge, di regolamento.

Pertanto, fermo restando il valore riconosciuto alla trasparenza, che concorre ad attuare il principio democratico e i principi costituzionali di eguaglianza, di imparzialità, buon andamento, responsabilità, efficacia ed efficienza nell'utilizzo di risorse pubbliche, integrità e lealtà nel servizio alla nazione (art. 1, d.lgs. 33/2013), l'ANAC chiarisce che le pubbliche amministrazioni, prima di mettere a disposizione sui propri siti web istituzionali dati e documenti (in forma integrale o per estratto, ivi compresi gli allegati) contenenti dati personali, debbano verificare che la disciplina in materia di trasparenza contenuta nel d.lgs. 33/2013 o in altre normative, anche di settore, preveda l'obbligo di pubblicazione.

L'attività di pubblicazione dei dati sui siti web per finalità di trasparenza, anche se effettuata in presenza di idoneo presupposto normativo, deve peraltro avvenire nel rispetto di tutti i principi applicabili al trattamento dei dati personali contenuti all'art. 5 del Regolamento (UE) 2016/679, quali quelli di liceità, correttezza e trasparenza; minimizzazione dei dati; esattezza; limitazione della conservazione; integrità e riservatezza tenendo anche conto del principio di "responsabilizzazione" del titolare del trattamento. 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».*

Si richiama anche quanto previsto all'art. 6 del d.lgs. 33/2013 rubricato "Qualità delle informazioni" che risponde alla esigenza di assicurare esattezza, completezza, aggiornamento e adeguatezza dei dati pubblicati.

In generale, in relazione alle cautele da adottare per il rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali nell'attività di pubblicazione sui siti istituzionali per finalità di trasparenza e pubblicità dell'azione amministrativa, si rinvia alle più specifiche indicazioni fornite dal Garante per la protezione dei dati personali.

Si ricorda inoltre che, in ogni caso, ai sensi della normativa europea, il Responsabile della Protezione dei Dati-RPD svolge specifici compiti, anche di supporto, per tutta l'amministrazione essendo chiamato a informare, fornire consulenza e sorvegliare in relazione al rispetto degli obblighi derivanti della normativa in materia di protezione dei dati

personali (art. 39 del RGPD).

Si soggiunge che la non corretta pubblicazione che involge dati personali è foriera di responsabilità da parte dei funzionari ed è stata oggetto di apposite direttive formulate agli uffici in modo da evitare che il trattamento di dati ridondanti ed ultronei trascinino nell'illecito trattamento.

TRASPARENZA ED ACCESSIBILITÀ

I recenti interventi normativi - D.Lgs. 33/2013 come modificato, da ultimo, dal D.Lgs. 97/2016 - hanno attribuito al concetto di trasparenza nuovi significati:

- accessibilità totale a dati e informazioni per assicurare la conoscenza, da parte dei cittadini, dei servizi resi dalle amministrazioni e allo scopo di favorire forme di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche, nonché di promuovere la partecipazione al dibattito pubblico;
- controllo diffuso di ogni fase del ciclo di gestione della performance;
- prevenzione dei fenomeni corruttivi e promozione dell'integrità.

La trasparenza ha quindi una duplice funzione: "statica", che si configura essenzialmente nella pubblicità di categorie di dati della PA per finalità di controllo sociale, e "dinamica", fortemente ancorata al concetto di performance in un'ottica di miglioramento continuo.

Con l'entrata in vigore del citato D.Lgs. 97/2016, dal 2017 non esiste più l'obbligo di approvare uno specifico Programma per la Trasparenza; la disciplina sulla trasparenza a livello di singola Amministrazione costituisce una parte del Piano Triennale per la Prevenzione della corruzione.

Con la pubblicazione obbligatoria sui siti istituzionali delle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività delle Pubbliche Amministrazioni, la trasparenza si pone inoltre come uno dei migliori strumenti di prevenzione e di lotta alla corruzione e concorre ad attuare i principi di eguaglianza, imparzialità, buon andamento, responsabilità, efficacia ed efficienza, integrità e lealtà.

L'accesso civico "generalizzato", di cui si dirà più avanti, rappresenta un ulteriore elemento di trasparenza "totale", consentendo al cittadino di poter acquisire dati o documenti anche al di fuori dei casi di possesso di un interesse concreto, differenziato e giuridicamente rilevante, tipico dell'accesso documentale di cui alla Legge 241 del 1990.

Con la disciplina inserite nella presente parte del P.T.P.C. il Comune di Nocera Inferiore vuole indicare le principali azioni e linee di intervento che intende perseguire in tema di trasparenza e sviluppo della cultura della legalità, sia all'interno della struttura comunale, sia nelle proprie società e altri enti di diritto privato partecipati, sia nella società civile.

ORGANIZZAZIONE E FUNZIONI DELL'AMMINISTRAZIONE

Il sistema organizzativo volto ad assicurare la trasparenza dell'Autorità ai sensi del d.lgs. n. 33/2013 si basa, ancor più a seguito delle modifiche del d.lgs. n. 33/2013, sulla responsabilizzazione di ogni singolo ufficio e dei relativi dirigenti cui compete:

- a) l'elaborazione/trasmissione dei dati e delle informazioni;
- b) la pubblicazione dei dati e delle informazioni.

Al RPCT è assegnato un ruolo di regia, di coordinamento e di monitoraggio sull'effettiva pubblicazione, ma non sostituisce gli uffici, come individuati nell'Allegato B, nell'elaborazione, nella trasmissione e nella pubblicazione dei dati. Svolge stabilmente un'attività di controllo, assicurando, ai sensi dell'art. 43, c. 1 d.lgs. n. 33/2013, la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle

informazioni pubblicate.

I dirigenti responsabili degli uffici dell'amministrazione garantiscono il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge.

Gli uffici cui compete l'elaborazione dei dati e delle informazioni generalmente coincidono con quelli tenuti alla trasmissione dei dati per la pubblicazione. L'ufficio competente a pubblicare i dati trasmessi dai singoli uffici nella sezione "Amministrazione trasparente" è individuato nel servizio informatico comunale in acronimo S.I.C.

OBIETTIVI IN MATERIA DI TRASPARENZA

La trasparenza amministrativa, nella sua accezione più ampia, assicura la massima circolazione possibile delle informazioni sia all'interno del sistema amministrativo, sia fra quest'ultimo ed il mondo esterno.

La Trasparenza rappresenta, pertanto, uno degli aspetti fondamentali della fase di pianificazione strategica dell'Ente e permette di informare cittadini e imprese riguardo ad obiettivi posti e risultati conseguiti.

La pubblicazione dei dati rende poi comparabili i risultati raggiunti, avviando un processo virtuoso di confronto e crescita costituendo, di per sé, un obiettivo strategico dell'Amministrazione comunale individuato nel Piano della performance (unitamente alla prevenzione della corruzione) quale obiettivo di performance trasversale al quale concorrono tutti i dipendenti dell'Ente (Dirigenti, PO e personale) e su cui gli stessi verranno valutati secondo l'incidenza percentuale di valutazione stabilita nel regolamento in materia di "misurazione e valutazione della performance in uso.

Gli obiettivi generali di trasparenza sono:

- aumento del flusso informativo interno all'Ente;
- ricognizione e utilizzo delle banche dati e degli applicativi già in uso al fine di identificare eventuali, ulteriori possibilità di produzione automatica del materiale richiesto;
- progressiva riduzione dei tempi relativi all'elaborazione del materiale soggetto agli obblighi di pubblicazione;
- organizzazione giornate informative per la cittadinanza.

SOGGETTI RESPONSABILI

La Giunta approva annualmente il Piano Triennale per la Prevenzione della corruzione che, al suo interno, contiene una specifica parte sulla Trasparenza.

Il Responsabile della Trasparenza, nominato nella figura del Segretario Generale dell'Ente che svolge anche il ruolo di Responsabile per la Prevenzione della corruzione, coordina gli interventi e le azioni relativi alla trasparenza e svolge attività di controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione, segnalando gli esiti di tale controllo al Sindaco e al O.I.V.

A tal fine il Responsabile promuove e cura il coinvolgimento delle Aree dell'Ente e si avvale del supporto delle unità in P.O addette all'organizzazione, ai controlli e alla comunicazione, L'organismo di valutazione verifica l'assolvimento degli obblighi in materia di trasparenza ed integrità effettuando il monitoraggio sulla base della griglia di rilevazione di ANAC. nonché esercita un'attività di impulso nei confronti del livello politico amministrativo e del Responsabile della Trasparenza.

I soggetti responsabili referenti degli obblighi di pubblicazione dei dati sono i Dirigenti dei Settori individuati quali referenti giusto decreto di nomina del Segretario generale ,hanno la responsabilità dell'individuazione dei contenuti da pubblicare e dell'attuazione delle

iniziative in materia di Trasparenza per la parte di loro competenza. Collaborano, inoltre, alla realizzazione di tutte quelle attività volte, nel loro complesso, a garantire un adeguato livello di trasparenza, nonché la legalità e lo sviluppo della cultura dell'integrità.

Il soggetto, invece, responsabile dell'inserimento e dell'aggiornamento annuale degli elementi identificativi (anagrafe) della stazione appaltante stessa, denominato RASA, è individuato nella persona del dip. del Settore LL.PP Anna Parascandolo.

DATI DA PUBBLICARE

Il Comune di Nocera Inferiore pubblica nella sezione denominata "Amministrazione trasparente" del portale istituzionale, le informazioni, dati e documenti sui cui vige obbligo di pubblicazione ai sensi del D.lgs 33/2013 nonché di altre norme in materia, partendo dallo schema di cui all'Allegato 1 alla deliberazione ANAC n. 1310/2016.

L'obiettivo è quello di procedere a una costante integrazione dei dati già pubblicati, raccogliendoli con criteri di omogeneità.

I dati e tutto il materiale oggetto di pubblicazione deve essere prodotto e inserito in formato aperto o in formati compatibili alla trasformazione in formato aperto.

Le norme sulla trasparenza, nello specifico quelle previste anche dalla legge Anticorruzione (n. 190/2012) devono essere applicate anche dalle società partecipate dal Comune di Nocera Inferiore.

Nella pubblicazione di dati e documenti e di tutto il materiale soggetto agli obblighi di trasparenza, deve essere garantito il rispetto delle normative sulla privacy. In particolare deve essere posta particolare attenzione nella redazione di documenti, atti e loro allegati (per esempio curriculum), all'interno dei quali non devono essere resi pubblici:

- dati personali non pertinenti con l'obbligo alla trasparenza;
- preferenze personali (trattasi di dati sensibili);
- dati giudiziari non indispensabili (casellario giudiziale, qualità di imputato o indagato, oppureatti di causa, perizie o pareri in sede civile, penale e stragiudiziale).

Per quanto attiene alle notizie su dipendenti, dirigenti, incarichi, amministratori, non devono essere mostrate informazioni relative a:

- natura di eventuali infermità;
- impedimenti personali o familiari;
- componenti della valutazione;
- altri dati sensibili.

I dati pubblicati possono essere oggetto di riutilizzo e rielaborazione da parte di privati, enti, aziende e di chiunque sia interessato, in linea con quanto stabilito dalle vigenti disposizioni.-

I contenuti in "Trasparenza" devono essere oggetto di costante aggiornamento sullo stato di attuazione ed eventuale ampliamento degli obblighi, anche in relazione al progressivo adeguamento alle disposizioni di legge.

SOCIETÀ IN CONTROLLO PUBBLICO ED ENTI PARTECIPATI

Sono comprese nell'ambito di applicazione del D.Lgs. n. 33/2013 come modificato dal D.Lgs. n. 97/2016, le società in controllo pubblico, con l'eccezione delle società quotate in mercati regolamentati che hanno emesso strumenti finanziari alla data del 31 dicembre 2015, e loro controllate. In conformità alla sopra citata normativa, le società in controllo pubblico assicurano il massimo livello di trasparenza sull'uso delle proprie risorse e sui risultati ottenuti.

CONTROLLO E MONITORAGGIO

Alla corretta attuazione delle disposizioni in materia di Trasparenza concorrono, oltre al Responsabile della trasparenza e all'O.I.V, tutti gli uffici dell'Amministrazione e i relativi Dirigenti.

Il Responsabile della Trasparenza evidenzia e informa delle eventuali carenze, mancanze o non coerenze riscontrate i Dirigenti responsabili i quali dovranno provvedere a sanare le inadempienze entro e non oltre 30 giorni dalla segnalazione.

Decorso infruttuosamente tale termine, il Responsabile della Trasparenza è tenuto a dare comunicazione all'O.I.V della mancata attuazione degli obblighi di pubblicazione.

Spetta, infatti, all'organismo di valutazione il compito di attestare l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità.

ACCESSO CIVICO

Con l'entrata in vigore del D.Lgs. 97/2016, che ha riformato il D.Lgs. 33/2013, è stato introdotto il c.d. Accesso Civico "generalizzato", vigente dal 23/12/2016, che si è andato ad aggiungere al precedente Accesso Civico di cui all'art. 5, comma 1, del D.Lgs. 33/2013, relativo ai soli dati a pubblicazione obbligatoria.

Chiunque ha il diritto di richiedere documenti, informazioni o dati su cui vige l'obbligo di pubblicazione (accesso civico).

Inoltre, chiunque ha il diritto di richiedere documenti, informazioni o dati anche se questi non sono a pubblicazione obbligatoria e senza dimostrare particolari posizioni giuridicamente rilevanti, concrete e differenziate (accesso civico "generalizzato").

Il Responsabile della Trasparenza, con circolari per l'anno 2016, ha fornito prime indicazioni agli uffici per l'applicazione del nuovo istituto; l'A.N.A.C., dal canto suo, con le Linee Guida 1309 del 28/12/2016, ha fornito indicazioni sui limiti dell'accesso civico generalizzato di cui all'art. 5bis del D.Lgs. 33/2013.

La richiesta di accesso civico è gratuita e va presentata al Responsabile della Trasparenza per i dati a pubblicazione obbligatoria, o all'ufficio competente nel caso di accesso civico "generalizzato", anche sulla base di appositi moduli messi a disposizione dall'Ente.

La richiesta di accesso civico, in entrambi i casi, non è limitata quanto alla legittimazione soggettiva del richiedente e non deve essere motivata.

A seguito di richiesta di accesso civico, l'amministrazione provvede, entro trenta giorni:

- se trattasi di accesso civico per dati a pubblicazione obbligatoria, a pubblicare nel sito istituzionale il documento, l'informazione o il dato richiesto, dandone comunicazione al richiedente o solo a dare tale ultima comunicazione, se il dato risultava già pubblicato;
- se trattasi di accesso civico generalizzato, a rilasciare quanto richiesto, tenendo conto di quanto previsto in materia di esclusioni e limiti dagli artt. 5 e 5bis del D.Lgs. 33/2013 e dalle Linee Guida A.N.A.C. 1309 del 28/12/2016 e salva l'eventuale fase di notifica ai controinteressati di cui all'art. 5, comma 5, del D.Lgs. 33/2013.

La richiesta di accesso civico comporta inoltre, da parte del Responsabile della trasparenza:

- l'obbligo di segnalazione alla struttura interna competente per le sanzioni disciplinari, ai fini della valutazione sull'eventuale attivazione del procedimento disciplinare nei confronti dei soggetti inadempienti;
- la segnalazione degli inadempimenti al vertice politico dell'Amministrazione e all'organismo di valutazione ai fini delle altre forme di responsabilità.

Nei casi di diniego totale o parziale dell'accesso o di mancata risposta entro il termine di legge, il richiedente può presentare richiesta di riesame al Responsabile della Prevenzione

della corruzione e per la trasparenza, che decide con provvedimento motivato, entro il termine di venti giorni, salvo sospensione del medesimo termine qualora fosse necessario sentire il Garante per la Protezione dei dati personali.

Il Responsabile della Prevenzione della corruzione e per la Trasparenza puo' chiedere agli uffici dell'Ente informazioni sull'esito delle istanze.

Viene stato istituito un Registro delle richieste di accesso, per tutte le forme previste: civico, generalizzato e documentale, con aggiornamento semestrale.

Tutte le informazioni che riguardano l'accesso civico, le modalità per esercitare questo diritto e la modulistica necessaria sono reperibili in Amministrazione Trasparente sez. 1^ livello -Altri contenuti - 2^ livello - Accesso civico.

L'accesso civico è disciplinato dal Regolamento comunale per l'accesso civico approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 9 del 22/04/2019.

Misure organizzative per l'attuazione:

	Tempi	Uffici Responsabili
implementazione dei nuovi sistemi di automazione per la produzione e pubblicazione di dati	Entro il 31 dicembre	Tutti i servizi
aggiornamento e adeguamento costante delle informazioni e dei dati relativi alle diverse tipologie di procedimento di competenza delle varie aree dell'Ente, in considerazione delle novità normative intervenute nell'ultimo triennio sia in termini di abolizione di obblighi preesistenti, sia di introduzione di nuovi obblighi ed eventuale revisione Allegato B.	tempestivo	Tutti i servizi
Verifica applicazione normeregolamento accesso civico	semestrale	Responsabile trasparenza
Aggiornamento registro accesso atti	30 giugno	Dirigente Affari Generali

PARTE QUARTA

- DISPOSIZIONI FINALI -

MONITORAGGIO SULL'ATTUAZIONE DEL PIANO

Ferme le attività di monitoraggio e di report su ogni singola misura attribuite ai dirigenti dei Settori, da produrre entro il 15 novembre, nonché le specifiche modalità e responsabilità del monitoraggio sugli obblighi di trasparenza di, la responsabilità del monitoraggio complessivo sull'attuazione del PTPCT è attribuita al RPC, che entro il 15 dicembre di ogni anno, ovvero nei termini indicati dall'ANAC, predispone una relazione sulle attività svolte e sugli esiti rilevati ai sensi dell'art. 1, comma 14, della Legge 190 del 2012, e di quanto disposto dal PNA.

La relazione annuale offre il rendiconto sull'efficacia delle misure di prevenzione definite dal Piano e viene pubblicata sul sito istituzionale del Comune. nella sezione Amministrazione Trasparente sottosezione di livello 1, "Altri contenuti - Prevenzione della Corruzione", nel termine del 31 gennaio e trasmessa alla Giunta e al Consiglio Comunale; su richiesta di questi ultimi o di propria iniziativa, il Responsabile riferisce in ordine all'attività espletata.

Il monitoraggio viene attuato, in particolare, sia attraverso un sistema di report da parte della dirigenza quale referente delle misure nonché avvalendosi dei risultati del controllo successivo di regolarità amministrativa e dei controlli interni con le modalità in precedenti sezioni richiamate oltreché dei riscontri afferenti ai procedimenti disciplinari e ai procedimenti giudiziari.

SANZIONI

La violazione da parte dei dipendenti dell'ente, delle misure previste dal presente piano, oppure la mancata attuazione o collaborazione reiterate costituiscono illecito disciplinare; incidono inoltre sia sulla valutazione della performance che sulla valutazione del risultato ai fini dell'erogazione delle relative indennità.

Il D.Lgs. n. 33/2013 inoltre prevede esplicitamente che "i Dirigenti responsabili degli uffici dell'amministrazione garantiscono il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge" (art. 43, comma 3).

L'inadempimento agli obblighi di pubblicazione può dare luogo a diverse tipologie di sanzioni, previste dal Codice disciplinare e dal D.Lgs. 33/2013; per le sanzioni amministrative pecuniarie di cui all'art. 47 del D.Lgs. 33/2013 competente all'irrogazione, anche su segnalazione del Responsabile per la Trasparenza, è l'Autorità Nazionale Anti Corruzione.

PNRR

Il Regolamento UE n. 2021/241 del 12.02.2021 che istituisce il Dispositivo di ripresa e resilienza costituisce il presupposto sul quale il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) è stato approvato con Decisione del Consiglio ECOFIN del 13.07.2021, notificata all'Italia dal Segretario generale del Consiglio con nota LT161/21 del 14.07.2021.

Il Piano nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) delinea un articolato pacchetto di riforme ed investimenti, al fine di accedere alle risorse finanziarie messe a disposizione dall'Unione Europea, con il suddetto Dispositivo per la Ripresa e la Resilienza (Recovery and Resilience Facility - RFF), perno della strategia di ripresa post pandemica finanziata

tramite il programma Next Generation EU (NGEU).

Il PNRR si articola in 16 Componenti, raggruppate in sei Missioni.

L'art. 21, comma 1, del Decreto Legge n. 152 del 6.11.2021, convertito con modificazioni dalla L.233/2021, prevede che *“Al fine di favorire una migliore inclusione sociale riducendo l'emarginazione e le situazioni di degrado sociale, promuovere la rigenerazione urbana attraverso il recupero, la ristrutturazione e la rifunzionalizzazione ecosostenibile delle strutture edilizie e delle aree pubbliche, l'efficientamento energetico e icrico degli edifici e la riduzione del consumo di suolo anche attraverso operazioni di demolizione e ricostruzione finalizzate alla riduzione dell'impermeabilizzazione del suolo già consumato con modifica di sagome e impianti urbanistici, nonché sostenere progetti legati alle smart cities, con particolare riferimento ai trasporti ed al consumo energetico, sono assegnate risorse alle città metropolitane, in attuazione della linea progettuale «Piani Integrati - M5C2 - Investimento 2.2» nell'ambito del Piano nazionale di ripresa e resilienza, per un ammontare complessivo pari a 2.493,79 milioni di euro per il periodo 2022-2026(...)*

Con deliberazione di Giunta comunale di aggiornamento dell'organigramma-funzionigramma è posta nell'alveo della Segretaria Generale, il Settore PNRR. Si valuteranno misure per la costituzione di un gruppo di lavoro intersettoriale di supporto tecnico-amministrativo ai fini dell'attuazione della fase concertativa e per le fasi successive alla definizione dei Progetti integrati.

Atteso che, ai sensi del D.L. 77/2021, convertito dalla citata legge n. 108 del 29 luglio 2021, il legislatore ha previsto un meccanismo di controlli sull'attuazione del PNRR, attraverso strutture dedicate con funzioni di “controllo, audit, Anticorruzione e trasparenza” e che la Ragioneria Generale dello Stato, con circolare n. 9 del 10 febbraio 2022 ha indicato specifiche misure di pubblicità sui siti web degli Enti attuatori in merito alla “ATTUAZIONE DELLE MISURE PNRR”, indicando, *“per ognuna delle sotto-sezioni gli atti legislativi adottati e agli atti amministrativi emanati per l'attuazione della misura di riferimento (...)*”, nonché ogni altro elemento utile al tracciamento degli stessi.

Pertanto, attesa la mole di attività e procedimenti connessi all'attuazione del PNRR all'interno dell'Ente, fino al 2026, nell'anno 2022 i Dirigenti/Referenti saranno coinvolti nell'attività di mappatura dei relativi macroprocedimenti a rischio corruzione, da inserire nella Macro area: *“Sviluppo strategico del territorio e gestione di servizi in forma associata in base alle specificità del territorio medesimo”*, al fine di assicurare il dovuto presidio in materia di anticorruzione e trasparenza.

SEZIONE 3 - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

PREMESSA

Il Decreto del Ministero dell'Interno ha differito al 15 marzo 2024 il termine per la deliberazione del bilancio di previsione 2024-2026. Di conseguenza, per i soli Enti locali, la scadenza per l'adozione del PIAO 2024 slitta a 30 giorni dopo, il 15 aprile.

Il Piano (PIAO) ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce:

1. gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;
2. la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;
3. le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito, anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali;
4. gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa, nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione;
5. l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività, inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;
6. le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità.
7. le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.
8. Il Piano definisce le modalità di monitoraggio degli esiti, con cadenza periodica, inclusi gli impatti sugli utenti, anche attraverso rilevazioni della soddisfazione degli utenti stessi mediante gli strumenti di cui al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, nonché le modalità di monitoraggio dei procedimenti attivati ai sensi del decreto legislativo 20 dicembre 2009, n. 198.

Dato atto che:

- Il Comune di Nocera Inferiore, alla data del 01/01/2024 ha più di 50 dipendenti e

- precisamente n.186 a tempo indeterminato;
- con deliberazione di Consiglio Comunale n. 33 del 28.12.2023, è stata approvato il DUP 2024/2026;
 - con deliberazione di Consiglio Comunale n. 2 del 15.03.2024, è stato approvato il Bilancio di previsione per il triennio 2024-2026.

FABBISOGNI DI PERSONALE

Il piano triennale di fabbisogno di personale e la ricognizione della dotazione organica sono atti di programmazione necessari e propedeutici per il reclutamento di personale. Tali atti confluiscono in una sezione specifica del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) e, in particolare, nella sezione Organizzazione e Capitale Umano. Si richiama la normativa principale in materia assunzionale rilevante ai fini della predisposizione del fabbisogno di personale.

L'art. 39 comma 1 della Legge n. 449/97 ha introdotto l'obbligo della programmazione del fabbisogno di personale e del reclutamento del personale, al fine di assicurare funzionalità ed ottimizzazione delle risorse e dei servizi in relazione alle disponibilità finanziarie e di bilancio.

L'art. 89 del D. Lgs. n. 267/2000 prevede che gli enti locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché dell'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti.

L'art. 91 comma 1 del TUEL prevede: *“Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale”*.

L'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001 come modificato dall'art. 4 del D. Lgs. 75/2017, disciplina l'organizzazione degli uffici ed il piano triennale dei fabbisogni di personale da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'art. 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica in servizio, nonché della relativa spesa.

L'art. 6 comma 2 del Decreto Legislativo n. 165/2001 prevede che: *“Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente”*.

L'art. 6 comma 3 del Decreto Legislativo n. 165/2001 prevede che: *“ In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui*

all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente”.

L'art. 19 comma 8 della Legge n. 448/2001 disciplina la competenza dei Revisori dei Conti sui documenti di programmazione. Allo scopo nella sezione operativa del DUP è stata determinata la programmazione delle risorse finanziarie da destinare al fabbisogno di personale a livello triennale e annuale (cfr. Verbale del Collegio dei Revisori dei Conti n. 61 dell'8.03.2024 allegato alla Deliberazione di Consiglio Comunale n. 2 del 15.03.2024 di approvazione del Bilancio di Previsione 2024-2026).

Con decreto dell'08/05/2018 sono state emanate dal Ministro della Pubblica Amministrazione le “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA” pubblicate sulla G.U. il 27/07/2018.

L'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, detta disposizioni in materia di assunzione di personale nelle regioni a statuto ordinario, nei comuni, nelle province e nelle città metropolitane in base alla sostenibilità finanziaria.

Con DM dell'11/01/2022 sono state approvate le percentuali soglia di aumento massimo di incremento del personale per gli anni 2022-2024 ai sensi del predetto art. 33 Legge n. 34/2019.

Ai sensi dell'art. 7 di tale DM, la maggiore spesa per assunzioni a tempo indeterminato non rileva ai fini del rispetto del limite previsto dall'art. 1 comma 557 Legge n. 296/2006.

Con l'entrata in vigore del predetto art. 33 del D.L. n. 34/2019 le mobilità perdono, di regola, il carattere della neutralità finanziaria e contribuiscono con la loro spesa a determinare il volume massimo consentito per nuove assunzioni.

Passando all'illustrazione delle principali norme in materia di assunzioni a tempo determinato, si fa presente quanto segue:

- per il reclutamento a tempo determinato di carattere ordinario, l'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010 prevede che le assunzioni a tempo determinato non possono superare la spesa sostenuta per la medesima finalità nell'anno 2009, se l'Ente è in regola con gli obblighi di riduzione della spesa di personale;
- non rientrano in tale vincolo di spesa le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'art. 110 comma 1 Tuel;
- l'art. 1 del D.L. n. 80/2021 ha previsto per tutti gli enti locali di poter procedere ad assunzioni a tempo determinato e conferire incarichi di collaborazione a valere sulle risorse del PNRR all'interno dei quadri economici dei progetti.

Preso atto che:

- l'articolo 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato con la Legge 183/2011, ha introdotto l'onere di verifica annuale da parte degli enti delle eventuali eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria con conseguente obbligo di comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica;
- le amministrazioni che non adempiono alla ricognizione annuale non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere, mentre i responsabili delle unità organizzative che non attuano le procedure previste dal richiamato articolo 33 ne rispondono in via disciplinare;

Considerato che gli enti sono chiamati ad adottare annualmente il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale e che lo stesso può essere oggetto, in corso d'anno, di modifiche in presenza di motivate esigenze organizzative-funzionali e/o in presenza di evoluzione normativa in materia di gestione del personale;

Vista la nota del 3.04.2024 a firma del Segretario Generale con la quale si invitano i Dirigenti ad effettuare la rilevazione di eventuali situazioni di eccedenza o di sovrannumero di personale per servizio in relazione alle esigenze funzionali;

Viste le attestazioni trasmesse dai suddetti, in compiego al fascicolo del presente atto, che sebbene non allegate ne costituiscono parte integrante e sostanziale, dalle quali si rileva l'inesistenza di eccedenze di personale rispetto alle esigenze funzionali;

Considerato che la ricognizione delle eccedenze di personale ex art. 33 del TUPI rientra nell'egida dei Piani assorbiti nel PIAO ai sensi dell'art. 6 del D.L. n. 80/2021 convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021;

Preso atto che l'Ente:

- ha rideterminato la dotazione organica del personale ed ha effettuato la ricognizione delle eccedenze di personale, nel rispetto delle norme sopra richiamate;
- al 01/01/2024 ha in servizio n. 186 dipendenti a tempo indeterminato (incluso il Segretario Generale);
- rispetta il limite di cui all'art. 1, comma 557 della L. 296/2006;
- rispetta il limite di cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010;
- tramite i propri Dirigenti, in riscontro alla nota n. 2113 del 3/04/2024 con la quale è stato richiesto agli stessi di comunicare eventuali eccedenze o eventuali carenze di personale, ha potuto quantificare le ulteriori unità di personale oltre a quelle già in servizio presso le diverse strutture organizzative, per lo svolgimento dei compiti istituzionali. Pertanto, ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, gli stessi Dirigenti hanno dato atto che l'Ente non ha situazioni di soprannumero o di eccedenza di personale in relazione alle proprie esigenze funzionali o alla propria situazione finanziaria;
- risulta essere adempiente con le trasmissioni dei bilanci alla BDAP;

Considerato che le capacità assunzionali a tempo indeterminato sono state determinate in base a quanto previsto dall'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, convertito con modificazioni dalla Legge 58/2019 e dal successivo D.M. 17/03/2020;

Rilevato che:

- in applicazione della predetta normativa il Comune di Nocera Inferiore rientra tra i Comuni virtuosi rispetto al valore soglia pari al 27%;
- il rapporto tra spese di personale al netto dell'IRAP rilevata con l'ultimo rendiconto approvato (anno 2022) e la media delle entrate correnti del triennio precedente (2020 - 2021 - 2022) al netto del FCDE stanziato (dato assestato) nel bilancio di previsione considerato (2024) si attesta al 21,07 %;
- la spesa media per il personale sostenuta dall'Ente nel triennio 2011/2013 è stata pari ad € 12.062.802,27;

Ravvisata la necessità di approvare il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2024/2026 e del relativo piano occupazionale, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo vigente;

Tenuto conto che la programmazione triennale del fabbisogno di personale deve essere predisposta sulla base delle esigenze dell'Ente e delle indicazioni fornite dai singoli Dirigenti

Dirigenti dei Settori, a seguito di attenta valutazione:

1. del fabbisogno di personale connesso a esigenze permanenti in relazione ai processi lavorativi svolti e a quelli che si intendono svolgere;
2. delle possibili modalità di gestione dei servizi comunali, al fine di perseguire gli obiettivi di carattere generale di efficienza, efficacia ed economicità della pubblica amministrazione;
3. dei vincoli cogenti in materia di spese di personale.

Richiamati diacronicamente tutti i provvedimenti costituenti l'intera norma assunzionale di questa Civica Amministrazione e segnatamente:

- la delibera di G.C. n. 54 del 03.03.2023 ad oggetto "piano triennale delle assunzioni per il triennio 2023 - 2025";
- la delibera di G.C. n. 173 del 19.07.2023 ad oggetto "piano triennale delle assunzioni per il triennio 2023 - 2025";

Vista l'Ordinanza del TAR Campania - Sez. Salerno n. 382 dell'11.10.2023 sul ricorso n. 1346 di R.G. con cui il G.A., nell'accogliere l'istanza cautelare, promanata da D.A.A., ha sospeso la delibera di Giunta Municipale del Comune di Nocera Inferiore n. 173 del 19.7.2023 nella parte in cui ha previsto di ricorrere all'istituto, per la copertura del posto di Dirigente del Settore Territorio Ambiente, dell'art. 110, comma 1, TUOEL, in luogo dello scorrimento della graduatoria vigente;

Ribadito che il Decreto del Ministero dell'Interno ha differito al 15 marzo 2024 il termine per la deliberazione del bilancio di previsione 2024-2026. Di conseguenza, avendo il Comune di Nocera Inferiore approvato il bilancio nei termini di legge, l'adozione del PIAO 2024 deve avvenire entro il 15 aprile 2024.

Ritenuto, in tal esatto contesto, di prendere atto del provvedimento cautelare in parola che sebbene è, per sua natura, un provvedimento interinale impone l'adozione delle più doverose determinazioni in capo all'ente;

Rilevato sul punto che:

- il Piano triennale dei fabbisogni di personale, come ora previsto dall'art. 6 TUPI, è uno strumento finalizzato «a rilevare le esigenze dell'amministrazione». Esso presuppone una mappatura delle funzioni dell'ente e richiede di essere redatto in coerenza con il piano delle performance, così come attualmente previsto dal diritto positivo;
- la pianificazione non deve, quindi, costituire un ostacolo al buon andamento dell'amministrazione, ma richiede un annuale aggiornamento che recepisca le esigenze sopravvenute;
- le amministrazioni pubbliche adottano il Piano triennale dei fabbisogni del personale con l'intento di «ottimizzare» le risorse e «perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini».

A tal proposito un aspetto certamente non secondario, in direzione della corretta e adeguata predisposizione del Piano triennale dei fabbisogni, è costituito dalla c.d. "mappatura" delle attività di competenza dell'ente, riguardante la mole di competenze attribuite istituzionalmente a ciascun ufficio.

Nella predisposizione del Piano dei fabbisogni rilevano anche le specifiche Linee di indirizzo in tema approvate nel 2018 in cui si parla di definizione, a livello di singola, amministrazione dei «fabbisogni prioritari o emergenti».

In tal senso, con formula non priva di enfasi si allude alla individuazione di «vere professionalità infungibili», non legando pertanto le scelte su logiche di mera sostituzione, bensì su «nuove professioni e relative competenze professionali» da coniugare con la necessità di «rendere più efficiente e al passo con i tempi l'organizzazione del lavoro e le modalità anche di offerta dei servizi al cittadino».

Ribadito che la pianificazione triennale del fabbisogno di personale, come ora prevista dall'art. 6 TUPI, costituisce uno strumento finalizzato «a rilevare le esigenze dell'amministrazione», si sviluppa in prospettiva triennale, ma deve essere adottato annualmente anche come verifica delle mutate esigenze della medesima amministrazione e, proprio la sua «flessibilità», ammette di apportare modifiche « motivate in corso d'anno per far fronte a situazioni nuove e non prevedibili»;

Rilevato che, muovendo da tali coordinate e applicando le medesime alla *mission* istituzionale che questa Amministrazione Civica intende perseguire, emerge che:

- il piano nazionale di ripresa e resilienza richiede come disposto dalle normative nazionali una piena consapevolezza dell'azione amministrativa dell'ente al fine di ottimizzarne i processi e raggiungere gli obiettivi assegnati dal piano stesso;
- la sfida di gestire gli ingenti finanziamenti provenienti dal PNRR e dalle misure correlate quali il Masterplan (di cui l'Ente ha il ruolo di Responsabile del Comitato di Indirizzo del Masterplan dell'Agro Nocerino-Sarnese), con l'opportunità unica di poter trasformare e riqualificare la Città di Nocera Inferiore e il suo tessuto socio - economico, impegna tutta la struttura comunale, con particolare riferimento all'ambito tecnico, per la realizzazione dei progetti nel rispetto dei tempi e degli importi finanziari preventivati;
- il Comune ha istituito una struttura permanente in funzione dell'attuazione delle misure e dell'utilizzo delle risorse contenute e stanziare nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza integrando, per l'effetto, il funzionigramma dell'Ente con una Unità intersettoriale PNRR;
- l'ente in questo processo di pianificazione ha indicato nel programma triennale delle opere pubbliche 2024-2026, in affiancamento al DUP 2024-2026, gli investimenti e i progetti finanziati e suscettibili di finanziamenti del PNRR assumendolo come documento di indirizzo di carattere unitario nell'intento di condividere la visione complessiva delle politiche per la crescita economica, per le infrastrutture, per la ricerca e la formazione, per i servizi di welfare dei prossimi anni;
- è necessario porre in essere tutte le più opportune e doverose azioni per l'attuazione del PNRR, ivi compreso un sistema di monitoraggio, controllo e verifica in conformità alle disposizioni ed agli indirizzi sopra richiamati;
- gli investimenti PNRR, di cui l'ente è soggetto attuatore, impongono un particolare richiamo alla attenzione prioritaria da dedicare al rispetto di target e *milestone*;
- il PNRR offre l'opportunità di superare i limiti fino ad oggi incontrati nell'azione di semplificazione normativa, agendo contestualmente sul versante dell'organizzazione e della digitalizzazione della PA con il necessario sforzo di investimento;

- tra gli obiettivi strategici 2024-2026 Missione 10 del DUP “Trasporto Urbano cittadino” è stata prevista l’attuazione della mobilità sostenibile anche attraverso interventi atti a migliorare la sicurezza ciclopeditone, sia attraverso la regolamentazione del traffico, sia attraverso la creazione di percorsi protetti e riservati realizzabili in base a quanto previsto dal Piano Nazionale della Sicurezza Stradale (per ridurre i costi sociali derivanti dagli incidenti stradali e per migliorare la qualità dell’aria nonché la mobilità urbana);
- la Città di Nocera Inferiore, nell’ambito delle azioni previste dai programmi di rigenerazione urbana per le città Polo della Campania, sarà una delle città protagoniste di questo Fondo previsto nell’OT5 del PO FESR 2021/2027, entrando per la prima volta a far parte di questo gruppo di 23 città, per le quali sono previsti consistenti investimenti per risanare e dare nuove e qualificate funzioni a luoghi critici delle città. A breve la Regione definirà le modalità di attuazione di questo fondo attraverso il quale la Città di Nocera Inferiore punterà a definire azioni significative per risanare il quartiere di Montevescovado;
- sono in corso, altresì, le attività di regolarizzazione dell’occupazione senza titolo di alloggi di proprietà o gestiti dal Comune di Nocera Inferiore. Sono pervenute, infatti, dai cittadini interessati, nel rispetto del Regolamento della Regione Campania, n. 117 istanze di regolarizzazione del rapporto locativo. In particolare, ed in virtù dell’art. 33 - Occupazioni Improprie - di detto regolamento, è prevista per tutti i nuclei familiari che occupino senza titolo legittimo alloggi di ERP (Edilizia Residenziale Pubblica), e nel rispetto del successivo comma 2, la possibilità di regolarizzare la propria posizione con istanza di regolarizzazione indirizzata al Comune. Le istanze, all’attualità, sono in corso di definizione.

Considerato che nel Settore Lavori Pubblici sono ricompresi i seguenti servizi:

1. Servizio Direzione e Programmazione Lavori Pubblici;
2. PNRR;
3. Servizio Cura della Città;
4. Servizio Cimitero-Servizio Idrico;
5. Servizio Patrimonio, Immobili ERP;
6. Servizio Sistemi Informativi.

Visto l’elenco dei progetti finanziati dal PNRR, PNC, PON, FESR, FSC E REGIONE CAMPANIA, di cui l’ente è soggetto attuatore, che *infra* si riporta:

**PROSPETTO DI SINTESI FINANZIAMENTI AMMESSI
PNRR - PNC - PON - REGIONE CAMPANIA - MINISTERO**

N.	AVVISO	FONTE DI FINANZIAMENTO	PROPOSTA PROGETTUALE PRESENTATA	IMPORTO FINANZIAMENTO
1	MISSIONE 2 – Rivoluzione verde e transizione ecologica. Componente 3 – Efficienza energetica e riqualificazione degli edifici Investimento 1.1: “Costruzione di nuove scuole mediante sostituzione di edifici”	PNRR	DEMOLIZIONE E RICOSTRUZIONE IN SITU DELL’EDIFICIO SCOLASTICO DENOMINATO CHIVOLI, SITO IN VIA URBULANA	2.102.400,00 €
2	MISSIONE 4: ISTRUZIONE E RICERCA. Componente 1 – Potenziamento dell’offerta dei servizi di istruzione: dagli asili nido alle Università Investimento 1.1: Piano per asili nido e scuole dell’infanzia e servizi di educazione e cura per la prima infanzia	PNRR	DEMOLIZIONE E RICOSTRUZIONE CON DELOCALIZZAZIONE IN VIA G. FALCONE DELL’ASILO NIDO "S.ANNA "	1.684.320,00 €
3	C.13.0.0 - PNIC - Sicuro, verde e sociale: riqualificazione dell’edilizia residenziale pubblica	PNRR-PNC	ALLOGGI ERS*VIA SAN PRISCO*REALIZZAZIONE 32 ALLOGGI ERSA	10.271.246,27 €

4	PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA (PNRR) - MISSIONE 5 COMPONENTE 2 INVESTIMENTI O/ SUBINVESTIMENTO 2.1 "RIGENERAZIONE URBANA"	PNRR	PARCO FIENGA CASTELLO FIENGA*VIA DEL PARCO*PUC PIANO OPERATIVO: RIQUALIFICAZIONE DEL PALAZZO FIENGA E DEL PARCO	5.500.000,00 €
5	Contributi interventi di messa in sicurezza edifici e territorio art. 1 co. 139 l. 145/2018 - ANNUALITA' 2022	Ministero dell'Interno	MESSA IN SICUREZZA DEL COSTONE E DELLE AREE LIMITROFE ALLA STRADA DI ACCESSO VIA MONTALBINO	1.256.877,17 €
6	PNRR MISSIONE 5 INCLUSIONE E COESIONE, C2, INVESTIMENTI 1.1, 1.2, 1.3	Min. del lavoro - AMBITO SOCIALE - PNRR	1.2- PERCORSI DI AUTONOMIA PERSONE CON DISABILITA' *VIA LIBROIA 1*1.2- PERCORSI DI AUTONOMIA PERSONE CON DISABILITA'	715.000,00 €
7	PNRR MISSIONE 5 INCLUSIONE E COESIONE, C2, INVESTIMENTI 1.1, 1.2, 1.3	Min. del lavoro - AMBITO SOCIALE - PNRR	PREVENZIONE DELLA VULNERABILITÀ DELLE FAMIGLIE E DEI BAMBINI SOSTEGNO ALLE CAPACITÀ GENITORIALE*VI A LIBROIA 1*PREVENZIONE DELLA VULNERABILITÀ DELLE FAMIGLIE E DEI BAMBINI SOSTEGNO ALLE CAPACITÀ GENITORIALE	211.500,00 €

8	Avviso POR FESR ob 4.1.3.	Fondi regionali	Intervento di riduzione dei consumi energetici negli edifici e nelle strutture pubbliche o ad uso pubblico infrastrutture pubblica illuminazione ecc.	2.662.638,63 €
9	PSC MIMS 2014/2020 di cui alla Delibera CIPE 54/2016 - Direzione Generale per la Mobilità	MIMS	Primo tratto conforme al quadro strutturale del PUC - intervento compreso nel collegamento A3, SS18, PIP Casarzano, ex SS266, A30, area PIP Fosso Imperatore".	€ 1.079.089,06
10	PUC Piano Operativo: Edilizia Residenziale Sociale	MIMS	PUC Piano Operativo: Edilizia Residenziale Sociale art.6 NTAR realizzazione di n.28 alloggi di ERS nell'area di via Napoli di proprietà comunale	5.000.000,00 €
11	Legge 160/2019 - LB 2020 art.1 comma 29 - contributo piccoli investimenti -anno 2022	PNRR	EFFICIENTAMENTO ENERGETICO DELLA PUBBLICA ILLUMINAZIONE CON INSTALLAZIONE DI CON INSTALLAZIONE DI CORPI ILLUMINANTI A LED STRADE COMUNALI*VIA DURANO E VIA GALILEI	130.000,00 €
12	Contributi per investimenti finalizzati alla manutenzione straordinaria delle strade comunali, dei marciapiedi e dell'arredo urbano	Ministero dell'Interno	STRADE CITTADINE*TERRITORIO COMUNALE*MANUTENZIONE STRADE ,MARCIAPIEDI E ARREDO URBANO	187.500,00 €

13	Fondi FSC 2014/2020 di cui alla delibera CIPE 54/2016 per interventi sulla viabilità regionale	MIMS	Adeguamento e riqualifica viabilità della città di Nocera Inferiore da e per lo svincolo dell' Autostrada A3 Napoli-Pompei-Salerno mediante la realizzazione di nuova rotonda e nuova area di parcheggio	4.464.108,67 €
14	Contributi finalizzati all'esecuzione di studi di microzonazione sismica di livello 3	Fondi regionali	Microzonazione sismica di livello 3	49.500,00 €
15	PROGETTO FINANZIATO con la D.G.R. n.474 del 24/07/2018	Fondi regionali	"Intervento di riqualificazione e ridisegno via Rea, via Pucci e via Napoli fino incrocio via d' Alessandro" Lotto 1 - I Stralcio "La Ciclabile Nocerina"	49.000,00 €
16	FESR (ASSE II) per L'ADEGUAMENTO FUNZIONALE E MESSA IN SICUREZZA IMPIANTISTICA DELLE PALESTRE, DELLE AREE DI GIOCO, DI IMPIANTI SPORTIVI ADIBITI AD USO DIDATTICO, DI MENSE SCOLASTICHE E RELATIVO ALLESTIMENTO	PON MIUR	ADEGUAMENTO FUNZIONALE E MESSA IN SICUREZZA IMPIANTISTICA PALESTRA I ISTITUTO COMPRENSIVO "SOLIMENA" VIA NOLA	350.000,00 €

17	Avviso Misura 1.3.1 "Piattaforma Digitale Nazionale Dati" Comuni Ottobre 2022 PNRR-DIP-TRANSIZIONE-DIGITALE	PNRR	"Piattaforma Digitale Nazionale Dati"	30.515,00 €
18	Avviso Misura 1.4.1 "Esperienza del Cittadino nei servizi pubblici" Comuni Settembre 2022 PNRR-DIP-TRANSIZIONE-DIGITALE	PNRR	Esperienza del cittadino	280.932,00 €
19	Avviso Misura 1.4.5 "Piattaforma Notifiche Digitali" Comuni (Settembre 2022) PNRR-DIP-TRANSIZIONE-DIGITALE	PNRR	PND	59.966,00 €
20	Avviso 1.2 Abilitazione al Cloud per le PA locali "Comuni luglio 2022	PNRR	CLOUD	252.118,00 €
21	Avviso 1.4.3 Adozione piattaforma pagoPA Comuni Aprile 2022	PNRR	PAGOPA	127.470,00 €
22	Avviso 1.4.3 Adozione AppIO Comuni Aprile 2022	PNRR	APPIO	36.400,00 €
23	Avviso 1.4.4 Adozione SPID/CIE Comuni Aprile 2022	PNRR	SPID	14.000,00 €

24	Legge 160/2019 - LB 2020 art.1 comma 29 - contributo piccoli investimenti -anno 2020	PNRR	SVILUPPO SOSTENIBILE ABBATTIMENTO BARRIERE ARCHITETTONICHE CIMITERO E SOTTOPASSI COMUNALI*VIA PETRARCA*REALIZZAZIONE DI BAGNI PER DISABILI ACCESSI CON MONTASCALE ETC	130.000,00 €
25	Legge 160/2019 - LB 2020 art.1 comma 29 - contributo piccoli investimenti -anno 2023	PNRR	EDIFICI PUBBLICI - PATRIMONIO COMUNALE*TER RITORIO COMUNALE*INTEVENTO VOLTO AL RISPARMIO ENERGETICO DEGLI EDIFICI DI PROPRIETA' PUBBLICA	130.000,00 €
26	Legge 160/2019 - LB 2020 art.1 comma 29 - contributo piccoli investimenti -anno 2024	PNRR	EDIFICI SCOLASTICI - EDIFICI DI PROPRIETA' PUBBLICA - PATRIMONIO COMUNALE*TER RITORIO COMUNALE*ADEGUAMENTO E MESSA IN SICUREZZA - ABBATTIMENTO BARRIERE ARCHITETTONICHE	130.000,00 €
27	Illuminazione Monumenti	REGIONE CAMPANIA	ILLUMINAZIONE DI PARTE DEL COMPLESSO MONUMENTALE E PAESAGGISTICO DENOMINATO PARCO FIENGA*VIA DEL PARCO*INTERVENTO PER ILLUMINAZIONE FACCIATE CASTELLO PARCO FIENGA	30.000,00 €

28	PCM - DIPARTIMENTO PER LA TRASFORMAZIONE DIGITALE - PNC - A.1.1 RAFFORZAMENTO MISURA PNRR M1C1 - INV. 1.4 SERVIZI DIGITALI E ESPERIENZA DEI CITTADINI - INTEGRAZIONE E ANPR - LISTE ELETTORALI	PNRR	INTEGRAZIONE NELL'ANPR DELLE LISTE ELETTORALI*TER RITORIO COMUNALE*INTE GRAZIONE NELL'ANPR DELLE LISTE ELETTORALI E DEI DATI RELATIVI ALL'ISCRIZIONE NELLE LISTE DI SEZIONE	6.173,20 €
29	Avviso POR FESR ob 4.1.3.	Fondi regionali	“RIQUALIFICAZIONE DELLA RETE DI ILLUMINAZIONE CON LED E CON SISTEMI AUTOMATICI DI REGOLAZIONE - LOTTO 2”	1.936.332,91 €
30	INTERVENTO DI ADEGUAMENTO SISMICO E ALLE NORMATIVE IMPIANTISTICHE	MIMS	SCUOLA SANTANNA DI FIANO*FIANO*INTERVENTO DI ADEGUAMENTO SISMICO E ALLE NORMATIVE IMPIANTISTICHE	96.858,46 €
31	Sistemazione idrogeologica del versante del Monte Albino	REGIONE CAMPANIA	Sistemazione idrogeologica del versante del Monte Albino - Di cui alla DGR n. 153 del 03.04.2024	6.000.000,00 €
				TOTALE 44.973.945,37 €

Visto altresì il programma triennale delle opere pubbliche 2024-2026 confluito nel DUP 2024-2026, compiegato al presente Piano, in cui sono riportati gli ulteriori interventi a totale impatto sul bilancio comunale per un importo complessivo stimato in Euro 100.000.000,00;

Valutate, altresì, le molteplici incombenze cui deve fare fronte il Settore Lavori Pubblici anche in relazione agli adempimenti indilazionabili in materia di digitalizzazione il cui assolvimento deve essere garantito.

Sulla scorta di tali considerazioni, si ritiene prioritario per l'Amministrazione garantire il ripristino della copertura del posto a tempo determinato e pieno di

Dirigente del Settore Lavori Pubblici, settore che, per le motivazioni *supra* riferite, ha un ruolo strategico all'interno della *mission* dell'ente anche alla luce dei plurimi servizi che all'interno dello stesso confluiscono.

Segnatamente, viene valutato prioritario - anche alla luce dei numerosi finanziamenti PNRR in materia di digitalizzazione della P.A. che l'ente ha intercettato - garantire la migliore funzionalità dei servizi che si riconnettono al Settore Lavori Pubblici al fine di ottenere un'efficace direzione e coordinamento del settore, cui - lo si ripete - afferiscono obiettivi di fondamentale importanza per l'attuazione dei documenti di programmazione strategica dell'ente.

Ritenuto, pertanto, nel rispetto del superiore principio di contenimento della spesa e tenuto conto che il Comune di Nocera Inferiore è ancora sottoposto al controllo della Corte dei Conti per la verifica del raggiungimento degli obiettivi di cui al Piano di Riequilibrio Finanziario Pluriennale di cui all'art. 243 bis del TUEL, di rimodulare la programmazione del personale in ragione delle esigenze e delle priorità che quest'Amministrazione Civica intende adottare compatibilmente con le risorse finanziarie disponibili e la sostenibilità finanziaria dell'Ente;

In considerazione di ciò, partendo dalle posizioni apicali previste nella dotazione organica, si ritiene, per l'annualità 2024, improcrastinabile procedere alla copertura del posto di Dirigente del Settore LL.PP. (per tutte le riferite attività in essere e programmate) ed alla copertura immediata del posto di Dirigente del Settore Socio-Formativo, a seguito del collocamento a riposo del medesimo a far data dal 1 ottobre 2024, attese le problematiche sociali del territorio ed il ruolo di questo Ente quale Comune Capofila dell'Ambito Sociale S1_01 rispetto al quale il prefato Dirigente del Comune di Nocera Inferiore riveste il ruolo di Coordinatore.

Si ritiene, invece, in considerazione delle prioritarie esigenze dell'Ente surrichiamate e delle risorse finanziarie disponibili, di programmare per il 2025 la copertura del posto di Dirigente del Settore Territorio e Ambiente (continuando nell'attualità ad avvalersi della copertura del posto con l'incarico *ad interim* ai Dirigenti dipendenti a tempo indeterminato dell'ente).

Per tutto quanto in premessa, ritenuto di approvare il piano triennale delle assunzioni 2024/2026 - annualità 2024 a tempo indeterminato ed a tempo determinato, di seguito riportato con i relativi costi e modalità assunzionali, prevedendo nel biennio 2024/2025 oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge (0,55% del monte salari 2018) destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito.

Assunzioni a tempo indeterminato - annualità 2024

Numero	Categoria	Settore	Modalità di accesso	Spesa su base annua
3	Funzionari	Amministrativo/ Contabile/Tecnico	Procedure ordinarie	99.795,00
5	Istruttori	Agenti Polizia Municipale	Procedure ordinarie	157.125,00
3	Istruttori	Amministrativo/ Contabile/Tecnico	Procedure ordinarie	91.863,00
1	Operatori Esperti	Settore Economico-Finanziario	Procedure ordinarie	27.227,00

Assunzioni a tempo indeterminato - annualità 2024 - etero-finanziate

Numero	Categoria	Settore	Modalità di accesso	Spesa prevista annua comprensiva di oneri	Note
1	Funzionario sociologo	Settore Socio Formativo	Stabilizzazione Art. 3, comma 5, D.L. n. 44/2023, conv. In L. 74/2023	33.265,00	Fondo solidarietà (l.232/16, art. 1, c.449, lett.d-quinquies)
1	Funzionario Psicologo	Settore Socio Formativo	Stabilizzazione Art. 3, comma 5, D.L. n. 44/2023, conv. In L. 74/2023	33.265,00	Fondo solidarietà (l.232/16, art. 1, c.449, lett.d-quinquies)
1	Funzionario Assistente sociale	Settore Socio Formativo	Procedure Ordinarie	33.265,00	Fondo solidarietà (l.232/16, art. 1, c.449, lett.d-quinquies)
1	Funzionario Assistente Sociale	Settore Socio Formativo	Procedure Ordinarie	33.265,00	Fondo non autosufficienza Quota PUA Art. 1 comma 163 Legge 234/2021
1	Funzionario Educatore	Settore Socio Formativo	Procedure Ordinarie	33.265,00	Fondo non autosufficienza Quota PUA Art. 1 comma 163 Legge 234/2021

Assunzioni a tempo determinato 2024

Numero	Categoria	Settore	Modalità di accesso	Spesa prevista
10	Istruttori	Agenti Polizia Municipale	Procedure ordinarie	325.807,00
1	Dirigente	LL.PP.	Procedure Ordinarie	108.123,00
1	Dirigente	Socio-Formativo	Procedure Ordinarie	27.031,00
3	Istruttori	T.A.	Procedure Ordinarie	91.863,00
1	Comandante	Polizia Locale	Procedure Ordinarie	50.000,00

Assunzioni con contratto di apprendistato o formazione - Art. 3-ter D.L. n.44/2023 conv. in L. 74/2023.

Numero	Categoria	Settore	Modalità di accesso	Spesa prevista
4	Funzionario Part-tim 33 ore settimanali	Amministrativo /Contabile/ Tecnico	Procedure come da norma	121.972,00

Come *supra* riferito, per l'annualità 2025, si provvederà, sulla base delle normativa in *subiecta materia* a legislazione vigente, delle risorse finanziarie disponibili (unitamente alla verifica della sostenibilità finanziaria), delle necessità gestionali e priorità programmate, a definire specifico piano assunzionale prevedendo la copertura del posto di Dirigente del Settore Territorio e Ambiente e il reclutamento di Agenti della Polizia Locale, riservandosi, altresì, di programmare successivamente la copertura di altri profili in base alle cessazioni che interverranno *medio tempore*.

SEZIONE 4 - MONITORAGGIO

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, c. 3, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5, Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sarà effettuato:

- secondo le modalità stabilite dagli artt. 6 e 10, c. 1, lett. b), D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, relativamente alle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance";
- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza";
- su base triennale dall'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) di cui all'art. 14, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, relativamente alla Sezione "Organizzazione e capitale umano", con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di *performance*.