

COMUNE DI GAGGI

Città Metropolitana di Messina



PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2024 – 2026

- Forma semplificata -

(art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80)

PIAO 2024/2026 SEMPLIFICATO

INTRODUZIONE

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 con più di cinquanta dipendenti, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, adottino, entro il 31 gennaio di ogni anno, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO). Nel caso di variazione del termine di approvazione del bilancio preventivo, la scadenza per l'adozione di questo documento da parte degli enti locali è spostata ai 30 giorni successivi all'approvazione di tale documento.

Con il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione adottato d'intesa con quello dell'Economia e delle Finanze [n. 132/2022](#) pubblicato sul sito del Dipartimento della Funzione Pubblica in data 30 giugno 2022 e sulla Gazzetta Ufficiale del 7 settembre 2022 sono stati disciplinati “i contenuti e lo schema tipo del PIAO, nonché le modalità semplificate per gli enti con meno di 50 dipendenti”.

Sulla base delle previsioni contenute nel [Decreto del Presidente della Repubblica n. 81/2022](#) sono soppressi, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), gli adempimenti inerenti ai seguenti piani ed in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile, il Piano triennale dei fabbisogni del personale ed il Piano delle azioni positive - quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

Inoltre, nel PIAO devono essere incluse le scelte dell'ente in materia di “formazione ed aggiornamento del personale dipendente”.

Sulla base del quadro normativo di riferimento, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026 ha quindi il compito principale di fornire, una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

La durata triennale del documento consente di avere un arco temporale sufficientemente ampio per perseguire con successo tali finalità.

Le finalità del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) si possono riassumere come segue:

- ottenere un migliore coordinamento dell'attività di programmazione delle pubbliche amministrazioni, semplificandone i processi;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

Nel Piano, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e agli obiettivi pubblici di complessivo soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

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

vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

Nella predisposizione di questo documento è stata coinvolta l'intera struttura amministrativa dell'ente, con la partecipazione attiva dei soggetti che collaborano "strutturalmente" e permanentemente con l'ente,svolgendo compiti di supporto e controllo.

Nell'adozione del PIAO vengono garantite le relazioni sindacali previste dal CCNL 16 novembre 2022, con particolare riferimento alla informazione preventiva per la programmazione del fabbisogno del personale, alla informazione preventiva ed al confronto con riferimento ai criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile, ai criteri per l'individuazione delle attività che possono essere svolte con tale modalità di lavoro ed ai criteri di priorità per l'accesso dei dipendenti a questa tipologia di lavoro, nonché alla formazione del personale.

Copia del presente PIAO sarà pubblicata sul sito internet ed illustrata nel corso di iniziative pubbliche che saranno realizzate dall'Ente, con particolare riferimento allo svolgimento delle attività di monitoraggio dei suoi esiti.

1.SEZIONE PRIMA

SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	
<i>In questa sezione sono riportati tutti i dati identificativi dell'amministrazione</i>	
COMUNE DI:	GAGGI
INDIRIZZO	Via Enrico Berlinguer, snc
RECAPITO TELEFONICO	0942630013
INDIRIZZO SITO INTERNET	www.comunegaggi.it
E-MAIL	protocollo@comunegaggi.it
PEC	protocollo@pec.comunegaggi.it
CODICE FISCALE/PARTITA IVA	87000110830 - 01241900834
SINDACO	Giuseppe Cundari
DURATA DEL SINDACO	2022 - 2027
NUMERO DIPENDENTI AL 31.12.2023	28
NUMERO ABITANTI AL 31.12.2023	3.133
CODICE ISTAT	083029
PAGINA FACEBOOK:	Comune di Gaggi
CODICE IPA:	c_d844

2.SEZIONE SECONDA – VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

La presente sezione è dedicata ai risultati attesi sviluppati in coerenza con i documenti di programmazione generale e finanziaria, con particolare attenzione al valore pubblico, alla performance nei suoi diversi aspetti, nonché alle modalità e alle azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la piena accessibilità fisica e digitale, la semplificazione e la reingegnerizzazione delle procedure, la prevenzione della corruzione e la trasparenza amministrativa.

2.1 VALORE PUBBLICO

Il principio cardine che guida l'azione amministrativa di questo Ente viene riassunto nell'enunciazione: "Lo scopo dell'amministrazione comunale deve essere quello di promuovere e conseguire una politica rivolta all'interesse generale".

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione n. 132/2022 gli enti con meno di 50 dipendenti non sono tenuti alla redazione della presente sezione.

Per l'individuazione degli obiettivi strategici di natura pluriennale collegati al mandato elettorale del Sindaco si rimanda alla Sezione Strategica del DUP 2024-2026, approvato con deliberazione di Consiglio comunale n. 10 del 18/3/2024, che qui si intende integralmente richiamata e che sono di seguito elencati:

MISSIONE 1	
SERVIZI ISTITUZIONALI, GENERALI E DI GESTIONE	
PROGRAMMA	OBIETTIVO STRATEGICO
GESTIONE DELLE ENTRATE TRIBUTARIE E SERVIZI FISCALI	Incremento della percentuale della riscossione tributaria, mediante una riduzione dei tempi di notifica/avvio dei procedimenti esecutivi.
GESTIONE DEI BENI DEMANIALI E PATRIMONIALI	Attuazione del Piano delle Alienazioni e valorizzazione del patrimonio comunale.
STATISTICA E SISTEMI INFORMATIVI	Realizzazione progetti del PNRR relativi ai finanziamenti già assegnati da PA digitale 2026. Miglioramento dell'infrastruttura tecnologica e dell'ambiente applicativo in riferimento alle Linee guida del Piano Triennale di informatizzazione proposto da AGID. Potenziamento dei processi di digitalizzazione e conservazione degli atti amministrativi.
RISORSE UMANE	Assunzione a tempo pieno ed indeterminato: - n. 1 Istruttore – Agente di Polizia Locale; - n. 1 Funzionario - EQ contabile. Avvio e completamento della procedura comparativa per la progressione verticale tra le aree (art. 13, cc. 6-8, CCNL Funzioni locali 16/11/2022) per la copertura di n. 3 posti di Operatore esperto.

MISSIONE 3	
ORDINE PUBBLICO E SICUREZZA	
PROGRAMMA	OBIETTIVO STRATEGICO
POLIZIA LOCALE E AMMINISTRATIVA	Controllo del territorio mirato al contrasto degli abusi edilizi. Incremento della sicurezza stradale mediante l'attivazione di servizio controllo elettronico della velocità. Attuazione delle verifiche in materia di violazione del Canone Unico Patrimoniale.
SISTEMA INTEGRATO DI SICUREZZA URBANA	Regolamentazione della privacy nell'ambito del sistema di videosorveglianza urbana.

MISSIONE 4	
ISTRUZIONE E DIRITTO ALLO STUDIO	
PROGRAMMA	OBIETTIVO STRATEGICO
ISTRUZIONE PRESCOLASTICA	Garantire il servizio di istruzione prescolastica mediante l'adozione delle procedure necessarie per l'avvio dell'asilo nido comunale.
SERVIZI AUSILIARI ALL'ISTRUZIONE	Garantire livelli qualitativi sempre più elevati circa il servizio di refezione scolastica. Installazione di defibrillatori all'interno degli edifici scolastici.

MISSIONE 5	
TUTELA E VALORIZZAZIONE DEI BENI E DELLE ATTIVITÀ CULTURALI	
PROGRAMMA	OBIETTIVO STRATEGICO
VALORIZZAZIONE DEI BENI DI INTERESSE STORICO	Avvio dei procedimenti amministrativi per il riconoscimento del Borgo Antico di Cavallaro quale centro storico originario del nucleo cittadino della nostra Gaggi.
ATTIVITÀ CULTURALI E INTERVENTI DIVERSI NEL SETTORE CULTURALE	Avvio dei lavori di valorizzazione dell'Antico Borgo di Cavallaro, mediante la realizzazione del Polo Museale a servizio della Valle dell'Alcantara.

MISSIONE 6	
POLITICHE GIOVANILI, SPORT E TEMPO LIBERO	
PROGRAMMA	OBIETTIVO STRATEGICO
GIOVANI	Attivazione della Consulta giovanile.

MISSIONE 7**TURISMO**

PROGRAMMA	OBIETTIVO STRATEGICO
SVILUPPO E VALORIZZAZIONE DEL TURISMO	Attivazione dell'imposta di soggiorno, con creazione di un portale che permetta la registrazione e conseguente pagamento dell'imposta da parte degli operatori economici. Attivazione dell'ostello presso l'immobile concesso al Comune di Gaggi da parte dell'Agenzia dei beni confiscati alla mafia.

MISSIONE 8**ASSETTO DEL TERRITORIO ED EDILIZIA ABITATIVA**

PROGRAMMA	OBIETTIVO STRATEGICO
URBANISTICA E ASSETTO DEL TERRITORIO	Avvio delle procedure per l'approvazione in chiave eco-sostenibile del Piano Urbanistico Comunale (PUC), strumento fondamentale per il governo del territorio Cittadino.

MISSIONE 9**SVILUPPO SOSTENIBILE E TUTELA DEL TERRITORIO E DELL'AMBIENTE**

PROGRAMMA	OBIETTIVO STRATEGICO
TUTELA, VALORIZZAZIONE E RECUPERO AMBIENTALE	Avvio degli Interventi di ripristino del patrimonio pubblico a seguito dei danni causati dagli eccezionali eventi meteorologici verificatisi nei giorni 24 e 25 novembre 2016 – OCDPC n. 458 dell'01.06.2017. Avvio della progettazione e realizzazione delle Comunità Energetiche Rinnovabili.
RIFIUTI	Avvio dei lavori per la messa in sicurezza e delle eventuali opere urgenti per la mitigazione del rischio di inquinamento, relative alla discarica comunale sita in C.da Guardia oggetto di fenomeni di dissesto. Avviamento del Centro Comunale di Raccolta RAEE. Controllo del territorio mirato al contrasto degli abusi edilizi ed alla salvaguardia dell'ambiente, con particolare attenzione al fenomeno degli illeciti di micro e medio abbandono di rifiuti urbani e speciali sul territorio comunale.
SERVIZIO IDRICO INTEGRATO	Attivazione misure per il risparmio della risorsa idrica mediante collocazione di strumentazione di controllo.

MISSIONE 10	
TRASPORTI E DIRITTO ALLA MOBILITÀ	
PROGRAMMA	OBIETTIVO STRATEGICO
VIABILITÀ E INFRASTRUTTURE STRADALI	Interventi di manutenzione straordinaria e pavimentazione della via San Sebastiano.

MISSIONE 11	
SOCCORSO CIVILE	
PROGRAMMA	OBIETTIVO STRATEGICO
SISTEMA DI PROTEZIONE CIVILE	Approvazione del Regolamento Comunale di Protezione Civile.

MISSIONE 12	
DIRITTI SOCIALI, POLITICHE SOCIALI E FAMIGLIA	
PROGRAMMA	OBIETTIVO STRATEGICO
INTERVENTI PER GLI ANZIANI	Apertura di un Centro di Aggregazione Sociale Comunale per gli anziani negli immobili di proprietà Comunale; Organizzazione di una gita socio-ricreativa fuori porta a corto raggio.
SERVIZIO NECROSCOPICO E CIMITERIALE	Avvio delle procedure per i lavori di ampliamento, riqualificazione e ammodernamento del cimitero.

Interventi finanziati con il PNRR

Con riferimento ai programmi e obiettivi connessi al PNRR, l'Ente ha ritenuto di rafforzare le misure di carattere organizzativo atte a realizzare in maniera efficace ed efficiente i progetti di investimento previsti da detto Piano e dal Fondo complementare e, più in generale dal Programma dei lavori pubblici di questo Ente, con la costituzione di una cabina di regia con compiti di indirizzo, impulso e coordinamento delle attività e dei progetti connessi al PNRR (Delibera di G.M. n. 45 del 24.04.2023).

Il Piano, in linea con gli indirizzi strategici dell'Ente, teso a creare valore pubblico a favore del territorio contiene anche interventi finanziati con il PNRR e il Fondo complementare.

Di seguito si propone un prospetto di sintesi di tali interventi:

CODICE CUP	DESCRIZIONE PROGETTO	DATA APPROVAZIONE FINANZIAMENTO	STATO CONTRATTUALIZZAZIONE	DATA CONCLUSIONE ATTIVITA'	FINANZIAMENTO
E36J20000370001	EFFICIENTAMENTO ENERGETICO ILLUMINAZIONE INTERNA SCUOLE COMUNALI DELL'INFANZIA E PRIMARIA, PUBBLICA ILLUMINAZIONE C.DA DURBO, ANCHE ATTRAVERSO IL POTENZIAMENTO E L'ADEGUAMENTO DEGLI IMPIANTI PER LA PRODUZIONE DI ENERGIA ELETTRICA DA FONTI RINNOVABILI: SCUOLA DELL'INFANZIA COMUNALE; SCUOLA PRIMARIA COMUNALE; C.DA DURBO.*VIA VARIE* - ANNUALITA' 2020	14/01/2020	COMPLETATO	03/02/2021	50 000,00 €
E33D21003750001	LAVORI DI MESSA IN SICUREZZA DI ALCUNI TRATTI DI MARCIAPIEDI CON ABBATTIMENTO DELLE BARRIERE ARCHITETTONICHE ED EFFICIENTAMENTO DELL'IMPIANTO DI ILLUMINAZIONE PUBBLICA NELLE CONTRADE - ANNUALITA' 2021	30/01/2020	COMPLETATO	31/12/2023	100 000,00 €
E34H22000870001	LAVORI DI EFFICIENTAMENTO DELL'IMPIANTO DI ILLUMINAZIONE PUBBLICA ALL'INTERNO DEL CIMITERO COMUNALE -VIA DEI CIPRESSI - ANNUALITA' 2022	30/01/2020	COMPLETATO	31/12/2023	50 000,00 €
E32C23000010006	CENTRO ABITATO E CASA COMUNALE VIA VARIE POTENZIAMENTO DEGLI IMPIANTI ALIMENTATI DA FONTI RINNOVABILI E CREAZIONE DI UN SISTEMA DI TELECONTROLLO - ANNUALITA' 2023	30/01/2020	COMPLETATO	15/03/2024	50 000,00 €
E31F22001010006	ESTENSIONE DELL'UTILIZZO DELLE PIATTAFORME NAZIONALI DI IDENTITÀ DIGITALE*TERRITORIO NAZIONALE*INTEGRAZIONE CIE	02/08/2022	ESECUZIONE	08/08/2024	14 000,00 €
E31F22000660006	MIGLIORAMENTO DELL'ESPERIENZA D'USO DEL SITO E DEI SERVIZI DIGITALI PER IL CITTADINO - CITIZEN EXPERIENCE*VIA E. BERLINGUER, SNC*SITO COMUNALE E SERVIZI DIGITALI PER IL CITTADINO	19/08/2022	COMPLETATO		79 922,00 €
E31F22003730006	PIATTAFORMA NOTIFICHE DIGITALI (PND)*TERRITORIO COMUNALE*NOTIFICHE VIOLAZIONI AL CODICE DELLA STRADA; NOTIFICHE RISCOSSIONE TRIBUTI (CON PAGAMENTO); INTEGRAZIONE CON LA PIATTAFORMA NOTIFICHE DIGITALI.	03/01/2023	ESECUZIONE	27/04/2024	23 147,00 €
E51F22005690006	PIATTAFORMA DIGITALE NAZIONALE DATI (PDND)*TERRITORIO NAZIONALE*INTEGRAZIONE PIATTAFORMA PDND - EROGAZIONE API 1	30/01/2023	ESECUZIONE	25/04/2024	10 172,00 €
E31F23000450006	PIATTAFORMA PAGO PA *TERRITORIO NAZIONALE * ATTIVAZIONE SERVIZI	17/05/2023	ESECUZIONE	01/07/2024	13 961,00 €
E32H22002340006	CASA COMUNALE*VIA E. BERLINGUER*RIQUALIFICAZIONE E COMPLETAMENTO DELL'AREA ESTERNA DELLA CASA COMUNALE DI GAGGI SITA IN VIA E. BERLINGUER	14/03/2023	ESECUZIONE	31/12/2024	220 000,00 €
E32C23000020006	CENTRO ABITATO*VIA VARIE*EFFICIENTAMENTO ENERGETICO DELL'IMPIANTO DI PUBBLICA ILLUMINAZIONE NEL TERRITORIO DEL COMUNE DI GAGGI. ANNUALITA' 2024	30/01/2020	DA AVVIARE	31/12/2025	50 000,00 €

2.2 PIANO DELLA PERFORMANCE

Per questo Ente l'adozione della presente sezione non è obbligatoria ma comunque opportuna per consentire l'attivazione del c.d. ciclo della performance e la conseguente erogazione delle indennità di risultato e di incentivazione delle performance.

La performance organizzativa è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza dell'organizzazione in termini di politiche, obiettivi, piani e programmi, soddisfazione dei destinatari, modernizzazione dell'organizzazione, miglioramento qualitativo delle competenze professionali, sviluppo delle relazioni con i cittadini, utenti e destinatari dei servizi, efficienza nell'impiego delle risorse e qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati. La performance individuale è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza delle prestazioni individuali in termini di obiettivi, competenze, risultati e comportamenti. Entrambe contribuiscono alla creazione di valore pubblico attraverso la verifica di coerenza tra risorse e obiettivi, in funzione del miglioramento del benessere dei destinatari diretti e indiretti.

La pianificazione strategica del Comune di Gaggi è contenuta nel Documento Unico di programmazione 2024-2026, definitivamente approvato dal Consiglio Comunale con deliberazione n. 10 del 18.03.2024, in esecuzione delle Linee programmatiche del mandato amministrativo.

Con l'approvazione del Piano della performance – piano dettagliato degli obiettivi si conclude quindi il ciclo della programmazione, nel quale viene declinata in maggiore dettaglio la programmazione operativa contenuta nell'apposita sezione del DUP.

In questa sezione vengono riportate le principali indicazioni strategiche ed operative che l'ente intende perseguire nel triennio 2024/2026 e vengono pertanto specificamente descritti gli obiettivi specifici assegnati ai Responsabili di Area, nonché il complesso degli indicatori necessari per la valutazione e misurazione della performance. Rientrano comunque, nei compiti del servizio tutte le attività connesse ed attinenti le funzioni in generale attribuite allo stesso responsabile o assegnato dalla Giunta Comunale o dal Sindaco qualora ne ravvisi la necessità o l'urgenza per rendere più efficiente l'azione amministrativa nell'interesse pubblico generale. In particolare, si richiama la delibera di G.M. n. 45 del 24.04.2023 avente ad oggetto "GOVERNANCE DEL PNRR DEL COMUNE DI GAGGI - ISTITUZIONE "CABINA DI REGIA", in cui sono state formalizzate specifiche misure organizzative di governance interna degli interventi a valere del PNRR quale atto di indirizzo strategico dell'Ente formalizzando l'istituzione di una cabina di regia.

Si precisa che il piano di analisi e valutazione dei rischi e la previsione e adozione di misure di contrasto alla corruzione costituiscono, secondo le espresse indicazioni del P.N.A., un ambito da ricomprendere nel ciclo della performance. Pertanto, la precisa attuazione delle misure previste nella sezione rischi del presente piano integra gli obiettivi di performance. In linea con la programmazione strategica vengono individuati quali obiettivi strategici del presente piano i seguenti:

- attuazione della normativa anticorruzione all'interno dell'ente come processo di cambiamento culturale ed attento aggiornamento del Piano affinché il Comune possa dirsi dotato di un P.T.P.C.T. di qualità, che denoti coerenza con il P.N.A. e con le Linee Guida emanate dall'A.N.A.C. e che non costituisca solo adempimento formale bensì mappa vera e propria di contenuti e diffusore di buone pratiche e valori;
- l'attuazione delle misure di prevenzione e trasparenza declinate nella successiva sezione del

Piano “Rischi corruttivi e trasparenza” e nelle relative schede;

- promozione di azioni di sensibilizzazione e qualità dei rapporti con la società civile mediante il ricorso a questionari e sondaggi on line;
- potenziamento dei servizi di supporto, conoscitivo ed operativo al R.P.C.T.;
- rafforzamento degli interventi formativi per il miglioramento delle competenze professionali, in particolare, con riguardo alle tematiche della prevenzione della corruzione e della trasparenza ed alle aree maggiormente sensibili al rischio;

Il Nucleo di Valutazione dell’Ente, in sede di valutazione degli obiettivi di performance individuale e organizzativa verifica l’assolvimento da parte delle posizioni organizzative e di ogni altro dipendente soggetto a valutazione, degli obblighi imposti per l’attuazione delle misure di prevenzione e trasparenza.

Ai fini della valutazione delle performance è stato adottato il nuovo sistema di valutazione con delibera di G.M. n. 162 del 29.12.2021 al quale si rinvia.

Di seguito vengono elencati gli obiettivi operativi 2024 per ciascuna Area del Comune di Gaggi:

OBIETTIVI OPERATIVI AREA AMMINISTRATIVA E VIGILANZA

DESCRIZIONE OBIETTIVO	RISULTATO ATTESO	INDICATORI	PESO ASSEGNATO ALL’OBIETTIVO IN %
Predisposizione delle procedure e degli atti necessari per l’avvio dell’asilo nido comunale.	Garantire il servizio di istruzione prescolastica	Avvio attività entro il 30.10.2024	20%
Monitoraggio e aggiornamento delle sezioni di competenza dell’Amministrazione trasparente	Inserimento dei documenti in formato digitale	Aggiornamento trimestrale/annuale come verificato dal nucleo di valutazione	10%
Miglioramento della qualità degli atti a seguito dei controlli interni	Atti privi di irregolarità/illegittimità	Assenza di rilievi da parte del Segretario Generale nei report di controllo	10%
Predisposizione degli atti amministrativi per l’assunzione a tempo pieno ed indeterminato di n. 1 Funzionario-EQ contabile e di n. 1 Istruttore – Agente di Polizia Municipale	Riduzione posizioni vacanti in macrostruttura	Assunzione entro il 31.12.2024	20%
Rinnovo degli atti per il noleggio autovelox	Migliorare la sicurezza urbana sul territorio comunale	Verbali di contestazione	20%
Tempestività dei pagamenti delle fatture commerciali	Riduzione dei tempi di pagamento	Rapporto tra il mandato di pagamento e la data di emissione della fattura commerciale	20%

OBIETTIVI OPERATIVI AREA FINANZIARIA

DESCRIZIONE OBIETTIVO	RISULTATO ATTESO	INDICATORI	PESO ASSEGNATO ALL'OBIETTIVO IN %
Potenziamento dell'attività di accertamento TARI	Lotta all'evasione	Invio avvisi di accertamento entro il 31.12.2024 degli anni 2019-2020-2021-2022	30%
Potenziamento dell'attività di accertamento IMU	Lotta all'evasione	Invio avvisi di accertamento entro il 31.12.2024 degli anni 2019-2020-2021-2022	30%
Monitoraggio e aggiornamento delle sezioni di competenza dell'Amministrazione trasparente	Inserimento dei documenti in formato digitale	Aggiornamento trimestrale/annuale come verificato dal nucleo di valutazione	10%
Miglioramento della qualità degli atti a seguito dei controlli interni	Atti privi di irregolarità/illegittimità	Assenza di rilievi da parte del Segretario Generale nei report di controllo	10%
Tempestività dei pagamenti delle fatture commerciali	Riduzione dei tempi di pagamento	Rapporto tra il mandato di pagamento e la data di emissione della fattura commerciale	20%

OBIETTIVI OPERATIVI AREA TECNICA

DESCRIZIONE OBIETTIVO	RISULTATO ATTESO	INDICATORI	PESO ASSEGNATO ALL'OBIETTIVO IN %
Predisposizione atti per l'affidamento dei lavori di ampliamento, riqualificazione e ammodernamento del cimitero	Riqualificazione e ammodernamento dell'area cimiteriale	Aggiudicazioni ed avvio dei lavori entro il 31.12.2024	30%
Lotta all'abusivismo edilizio mediante il monitoraggio e controllo dei titoli abilitativi	Maggior controllo sull'attività edilizia del territorio comunale	Incremento dei controlli sulle pratiche edilizie mediante la compilazione delle schede di verifica.	20%
Monitoraggio e aggiornamento delle sezioni di competenza dell'Amministrazione trasparente	Inserimento dei documenti in formato digitale	Aggiornamento trimestrale/annuale come verificato dal nucleo di valutazione	10%
Miglioramento della qualità degli atti a seguito dei controlli interni	Atti privi di irregolarità/illegittimità	Assenza di rilievi da parte del Segretario Generale nei report di controllo	10%
Avvio dei lavori di valorizzazione dell'Antico Borgo di Cavallaro, mediante la realizzazione del Polo Museale a servizio della Valle dell'Alcantara.	Riqualificazione dell'area	Aggiudicazione ed avvio dei lavori entro il 31.12.2024	30%

2.3 PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE

Il Piano triennale delle azioni positive oltre a rispondere ad un obbligo di legge (art. 48 del Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (Decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198), vuole porsi nel contesto del Comune di Gaggi come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità tra uomini e donne, avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente. Il Piano triennale delle azioni positive 2024-2026 si pone in continuità con il Piano 2023-2025, contemplando comunque la necessità di adattarne l'impianto complessivo ad un contesto in continua evoluzione sia dal punto di vista normativo che sociale.

Il Piano triennale delle azioni positive raccoglie le azioni programmate per favorire l'attuazione dei principi di parità e delle pari opportunità nell'ambiente di lavoro, per realizzare politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e per prevenire situazioni di malessere tra il personale. La promozione della parità e delle pari opportunità nella pubblica amministrazione necessita di un'adeguata attività di pianificazione e programmazione, strumenti indispensabili per rendere l'azione amministrativa più efficiente ed efficace.

Partendo dal presupposto che le discriminazioni possono manifestarsi in tutti i momenti della vita

lavorativa e possono annidarsi nelle stesse regole che disciplinano l'organizzazione del lavoro e la gestione dei rapporti, si ritiene importante che la valutazione dell'effetto discriminatorio di una regola o di un criterio venga valutato a monte, ovvero prima che la regola o il criterio abbiano potuto produrre una discriminazione.

La funzione dell'azione positiva, intesa come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità, grazie a misure che permettano di contrastare e correggere discriminazioni che sono il risultato di pratiche o di sistemi sociali, non si limita al campo del lavoro. Azioni Positive possono essere svolte nel campo dell'informazione, della formazione professionale e in altri campi della vita sociale e civile.

Secondo quanto disposto dalla normativa vigente in materia, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Inoltre la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella P.A. di concerto con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

Consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, il Comune, attraverso il presente piano di azioni positive armonizza la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro.

Il piano si sviluppa in obiettivi suddivisi a loro volta in azioni positive. Per la realizzazione delle azioni positive saranno coinvolte tutte le Aree dell'ente, ognuno per la parte di propria competenza.

Analisi dati del personale

La realizzazione del presente piano terrà conto della struttura organizzativa e della situazione del personale dipendente in servizio.

Il personale a tempo indeterminato in servizio al 31/12/2023 è il seguente:

Dipendenti a tempo indeterminato, a tempo pieno ed a tempo parziale (24 ore)	CAT. D	CAT. C	CAT. B	CAT. A	TOTALE
DONNE	0	4	2	9	15
UOMINI	2	3	3	5	13
TOTALE	2	7	5	14	28

Il personale a tempo determinato in servizio al 31/12/2023 è il seguente:

Dipendente a tempo determinato e parziale (12 ore) assunto ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge n. 311/2004 e ss.mm.ii.	CAT. D	CAT. C	CAT. B	CAT. A	TOTALE
DONNE	0	0	0	0	0
UOMINI	0	1	0	0	1
TOTALE	0	1	0	0	1

Segretario Comunale: n. 1 Uomo.

Personale con funzioni di Responsabilità di P.O.

Posizione organizzativa	Uomini	Donne
Area Amministrativa	1	0
Area Finanziaria	0	0
Area Tecnica	1	0
TOTALE	2	0

Si dà atto, quindi, che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, come previsto dall'art. 48, comma 1, del D. Lgs. 198/2006, in quanto non sussiste un divario fra generi inferiore ai due terzi, anzi al momento le donne presenti nella struttura organizzativa sono in quantità maggiore rispetto agli uomini.

Le Azioni positive che si intende promuovere e adottare, con il presente Piano, sono correlate e finalizzate al raggiungimento degli obiettivi generali e sono le seguenti:

Obiettivi e azioni positive:

OBIETTIVO	AZIONI	TEMPI	DIPENDENTI
Formazione: Percorsi formativi finalizzati all'accrescimento professionale	1. Programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti di sviluppare la crescita professionale. La formazione dovrà riguardare, oltre l'aggiornamento professionale, anche le tecniche di lavoro di gruppo e il sistema delle pari opportunità.	Triennale Aggiornamento annuale	Tutti i dipendenti
Performance e merito: Sviluppo sistemi di	1. Stimolare e attuare la valorizzazione delle professionalità		

<p>valutazione finalizzati allo sviluppo professionale e di carriera del personale dipendente.</p>	<p>attraverso la valutazione del merito e delle performance individuali</p> <p>2. Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici, senza discriminazioni di genere.</p> <p>3. Affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni di genere.</p>	<p>Triennale</p> <p>Aggiornamento annuale</p>	<p>Tutti i dipendenti</p>
<p>Famiglie e lavoro:</p> <p>Favorire lo sviluppo di un sistema che consenta alle lavoratrici di conciliare al meglio il lavoro con gli impegni familiari.</p>	<p>1. Strutturare un sistema tale da consentire una migliore conciliazione tra lavoro e impegni familiari, anche attraverso idonea regolamentazione finalizzata a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La migliore gestione delle ferie; - Flessibilità nell'articolazione dell'orario di lavoro; - La gestione della banca delle ore. 	<p>Permanente</p>	<p>Tutti i dipendenti</p>
<p>Garanzia del rispetto delle pari opportunità: nelle procedure di reclutamento del personale</p>	<p>1. Assicurare nelle Commissioni la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.</p> <p>2. Redazione dei bandi in cui sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità.</p>	<p>Permanente</p>	<p>Tutti i dipendenti</p>

2.4 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Sommario

PREMESSA

2.4.1. - SOGGETTI COMPITI E RESPONSABILITÀ DELLA STRATEGIA DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

2.4.2 - SISTEMA GESTIONE DEL RISCHIO

2.4.3 - MISURE DI PREVENZIONE DEL RISCHIO DELLA CORRUZIONE

2.4.4 - MONITORAGGIO SULL'IDONEITÀ E ATTUAZIONE DELLE MISURE DI PREVENZIONE

2.4.5 - PROGRAMMAZIONE DELLA TRASPARENZA

Con Deliberazione di G.M. n. 127 del 4/10/2023 avente ad oggetto “Adozione del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) semplificato 2023-2025 - art. 6. d.l. n. 80/2021 (ente con meno di 50 dipendenti)” è stato approvato, quale sezione del PIAO, il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza per il periodo 2023/2024 tenendo conto delle indicazioni contenute nel PNA 2022 di cui alla deliberazione n. 7 del 17/1/2023.

Considerato che il PNA 2022 è stato aggiornato con delibera 605 del 19/12/2023 ed è stata confermata (vd., altresì, comunicato del Presidente dell'ANAC del 10/1/2024) la possibilità per le Amministrazioni e gli Enti con meno di 50 dipendenti, dopo la prima approvazione, di poter confermare nel triennio, con apposito atto motivato dell'organo di indirizzo, lo strumento programmatico adottato nell'anno precedente esclusivamente nel caso in cui non si sono verificate evenienze che richiedono una revisione della programmazione, ed in particolare:

- non siano emersi fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative;
- non siano state introdotte modifiche organizzative rilevanti.

Poiché la programmazione contenuta in tale sezione è stata adottata lo scorso anno e tenuto conto che:

- il Comune di Gaggi ha un numero di dipendenti inferiore a 50;
- non sono emersi fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative;
- non sono state introdotte modifiche organizzative rilevanti;
- il RPCT, individuata nella persona del Segretario comunale dott.ssa Gaetana Fiscaro con Determina sindacale n. 5 del 20/2/2024, non ha evidenziato la necessità di adottare integrazioni o correzioni di misure preventive presenti nel PTPCT 2023-2025;
- a tal fine è stata anche avviata procedura aperta di consultazione, invitando soggetti portatori di interesse in relazione all'attività dell'Amministrazione, siano essi pubblici o privati, gruppi organizzati e non, singoli cittadini, a far pervenire proposte e suggerimenti, partendo dal PTPCT 2023-2024 in vigore, con avviso prot. n. 1833 del 21/2/2024 (pubblicato dal 21.02.2024 al 11.03.2024) che non ha avuto alcun esito;
- fermo restando l'obbligo di adottare un nuovo PTPCT ogni 3 anni in considerazione della durata triennale del medesimo;

si è ritenuto possibile procedere alla conferma per l'anno 2024 del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2023/2025 di seguito integralmente riportato.

PREMESSA

Le indicazioni contenute nella presente sottosezione del PIAO danno attuazione alle disposizioni della legge n. 190/2012, attraverso l'individuazione di misure finalizzate a prevenire la corruzione nell'ambito dell'attività amministrativa del Comune, tenendo conto di quanto previsto dai decreti attuativi della citata legge, dal Piano Nazionale Anticorruzione (PNA), nonché delle indicazioni dell'ANAC (Autorità Nazionale Anti Corruzione) contenute nelle deliberazioni dalla stessa emanate e delle letture fornite dalla giurisprudenza. Con questa sezione si vogliono in primo luogo indicare le misure organizzative volte a contenere il rischio circa l'adozione di decisioni non imparziali, spettando poi alle amministrazioni valutare e gestire il rischio corruttivo. La valutazione deve essere effettuata secondo una metodologia che comprende l'analisi del contesto (interno ed esterno), la valutazione del rischio (identificazione, analisi e ponderazione del rischio) e il trattamento del rischio (identificazione e programmazione delle misure di prevenzione).

Con il PNA 2019 l'Autorità Nazionale Anti Corruzione ha varato un documento che contiene le nuove indicazioni metodologiche per la gestione del rischio che gli enti devono seguire per la redazione dei PTPCT e, oggi, della sottosezione "Rischi Corruttivi e Trasparenza" del PIAO. Esso costituisce al momento attuale l'unico riferimento metodologico da seguire per la parte relativa alla gestione del rischio corruttivo ed aggiorna, integra e sostituisce le indicazioni metodologiche contenute nel PNA 2013 e 2015. Si tiene conto delle indicazioni contenute nel PNA 2022, valide per il triennio 2023/2025, approvato dal consiglio dell'ANAC il 16 novembre 2022.

Con l'adozione di questa sottosezione del PIAO si mira a ridurre le opportunità che facilitano la manifestazione di casi di corruzione, nonché ad aumentare la capacità di scoprire i casi di corruzione ed a creare un contesto in generale sfavorevole alla corruzione. Ai presenti fini, il concetto di corruzione va letto in senso lato, comprendente cioè i casi di c.d. cattiva amministrazione o malagestio, quali ad esempio i casi di cattivo uso delle risorse, spreco, privilegio, mancanza di apertura e cortesia nei confronti dell'utenza, danno di immagine, favoritismi personali etc.

Tale sezione, in coerenza con le disposizioni contenute nella legge n. 190/2012 e nel Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.), in continuità con quanto sviluppato già nel precedente, è stato redatto nell'ottica di fornire una valutazione del diverso livello di esposizione degli uffici al rischio di corruzione e stabilire interventi organizzativi volti a prevenire il medesimo rischio, nonché di creare un collegamento tra prevenzione della corruzione e trasparenza per una più ampia gestione del «rischio istituzionale». Il Piano costituisce quindi lo strumento attraverso il quale il Comune sistematizza un processo finalizzato a formulare e codificare una strategia di prevenzione della corruzione e a rafforzare le prassi, regole di buona amministrazione, a presidio dell'integrità del pubblico funzionario e dell'agire amministrativo.

Esso mira a costruire un contesto organizzativo sfavorevole al verificarsi di fatti corruttivi o quantomeno ad intercettarli non appena gli stessi stiano per essere commessi, in modo da poterne tempestivamente evitare la prosecuzione e i danni.

Nella sua redazione si tiene conto dei principi guida individuati nel PNA (strategici, metodologici, finalistici) e pur nella continuità, in quanto compatibile, con il precedente, mira a rendere il piano uno strumento di lavoro utile, sostenibile ed attuabile, puntando ad una logica di miglioramento continuo e graduale, attraverso un maggiore coinvolgimento degli organi politici, dei cittadini e dei

portatori di interessi e puntando su un nucleo di misure concrete in grado sia di presidiare le minacce potenziali che emergono da una adeguata analisi del contesto esterno e interno sia di migliorare le disfunzioni a livello organizzativo, in una logica maggiormente improntata alla trasparenza dei dati e delle informazioni, al monitoraggio delle misure, alla rendicontazione e valutazione dei risultati.

Si provvede quindi alla sua redazione della sezione anche per quest'anno come "strumento in progress", nella consapevolezza che i processi di miglioramento di una organizzazione sono lunghi e complessi.

Si dà atto che le misure della sezione trasparenza sono coordinate con le misure e gli interventi previsti dal Piano di prevenzione della corruzione. Il pieno rispetto degli obblighi di trasparenza, infatti, oltre che costituire livello essenziale delle prestazioni erogate, rappresenta un valido strumento di diffusione ed affermazione della cultura del rispetto delle regole, nonché di prevenzione e di lotta ai fenomeni corruttivi. L'obiettivo della sezione è il consolidamento, all'interno dell'Ente di una cultura diffusa della "buona amministrazione" attraverso lo sviluppo di comportamenti e azioni capaci di evidenziare in ogni processo il perseguimento in via esclusiva dell'interesse pubblico.

Nel corso del 2023 è stata condotta ai fini della predisposizione della sezione rischi corruttivi e trasparenza una nuova analisi dei processi anche alla luce dei rischi già analizzati nel precedente piano; all'esito dell'analisi vengono quindi nella scheda allegata indicate in aggiornamento i processi e le misure che gli stessi con il coordinamento del RPCT hanno ritenuto necessario implementare. Secondo le indicazioni del PNA nell'aggiornamento del piano vi è stato il pieno coinvolgimento dei Responsabili di posizione organizzativa attraverso scambi di mail e la costituzione di tavoli tecnici coordinati dal RPCT.

Per l'adozione della presente sottosezione sono state coinvolte tutte le strutture amministrative dell'ente, la proposta è stata presentata dal Responsabile per la Prevenzione della Corruzione (RPCT), che è stato individuato nella persona del Segretario Generale Dott. Giuseppe Piluso con Determina Sindacale n. 11 del 30.03.2022. Ai fini del suo aggiornamento è stata avviata procedura aperta di consultazione, invitando soggetti portatori di interesse in relazione all'attività dell'Amministrazione, siano essi pubblici o privati, gruppi organizzati e non, singoli cittadini, a far pervenire proposte e suggerimenti, partendo da quello in vigore per il triennio 2022-2024. L'avviso prot. n. 788 è stato pubblicato dal 23.11.2022 al 13.01.2023. La consultazione pubblica avviata per raccogliere opinioni e suggerimenti non ha avuto alcun esito.

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sezione avviene in presenza di fatti corruttivi modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

Scaduto il triennio di validità, il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

PROSPETTIVE 2023/2025

Il nuovo Piano, in coerenza con le indicazioni dell'Anac interviene sulla mappatura dei processi tenendo conto delle indicazioni dei responsabili preposti alle strutture di massima dimensione, con l'obiettivo di eliminare alcune incongruenze e duplicazioni, inserire attività e rischi non oggetto di valutazione in sede di prima applicazione, e rendere maggiormente sostenibile ed attuabile il modello organizzativo di prevenzione adottato nei precedenti piani, anche alla luce delle modifiche al contesto interno e della rinnovata analisi del contesto esterno, confermando la logica del miglioramento continuo e graduale che informa il precedente Piano, anche attraverso un maggiore coinvolgimento degli organi politici, dei cittadini e dei portatori di interessi. L'obiettivo che ci si prefigge in una visione triennale è di organizzare e monitorare un nucleo più snello di misure concrete in grado di presidiare le minacce potenziali che emergono dall'analisi del contesto esterno e di migliorare le disfunzioni a livello organizzativo, in una logica maggiormente improntata alla trasparenza dei dati e delle informazioni, al monitoraggio delle misure, alla rendicontazione e alla valutazione dei risultati.

Obiettivi strategici anticorruzione 2023-2025 funzionali alle strategie di creazione del Valore Pubblico:

- garantire la coerenza del ciclo di programmazione anticorruzione con gli altri cicli di programmazione e in particolare con il DUP e con il ciclo di programmazione della performance;
- garantire la coerenza tra obiettivi di prevenzione della corruzione, obiettivi di performance, di organizzazione del lavoro agile, delle pari opportunità e di assenza di discriminazioni, di gestione delle risorse umane e di formazione;
- potenziare la cultura dell'etica, con riferimento alle innovazioni del Codice del comportamento;
- potenziare il monitoraggio.

2.4.1 SOGGETTI COMPITI E RESPONSABILITÀ DELLA STRATEGIA DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE.

IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE – (compiti e relazioni con i referenti).

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza nel Comune di Gaggi è il Segretario Comunale.

Le Funzioni ed i Poteri del RPCT sono esercitati:

- sia in forma verbale;
- sia in forma scritta, cartacea o informatica.

La figura del responsabile anticorruzione è stata l'oggetto di significative modifiche introdotte dal legislatore del decreto legislativo 97/2016 e s.m.i. La rinnovata disciplina:

- ha riunito in un solo soggetto l'incarico di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (acronimo: RPCT);
- ne ha rafforzato il ruolo, prevedendo che ad esso siano riconosciuti poteri idonei a garantire lo svolgimento dell'incarico con autonomia ed effettività.

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).

Il Responsabile esercita i compiti attribuiti dalla legge e dal presente piano, in particolare:

- elabora la proposta di piano triennale di prevenzione della corruzione ed i successivi aggiornamenti da sottoporre all'organo di indirizzo politico ai fini della successiva approvazione, secondo le procedure di cui al successivo art. 5;
- verifica l'efficace attuazione del piano e la sua idoneità e ne propone la modifica dello stesso quando sono accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti rilevanti nell'organizzazione o nell'attività dell'Amministrazione;
- verifica, d'intesa con il Responsabile di Area, l'attuazione del piano di rotazione degli incarichi di negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione;
- definisce le procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori individuati quali particolarmente esposti alla corruzione;
- entro il termine previsto dalla legge, pubblica annualmente sul sito web istituzionale dell'ente una relazione recante i risultati dell'attività svolta e la trasmette all'organo di indirizzo politico, al quale riferisce in ordine all'attività espletata, su richiesta di quest'ultimo o di propria iniziativa.

Riguardo all' "accesso civico", il responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza:

- ha facoltà di chiedere agli uffici informazioni sull'esito delle domande di accesso civico;
- per espressa disposizione normativa, si occupa dei casi di "riesame" delle domande rigettate (articolo 5 comma 7 del decreto legislativo 33/2013 come modificato dal d.lgs 97/2016).

Il Responsabile può avvalersi di una struttura organizzativa, con funzioni di supporto, alle quali può attribuire responsabilità procedurali, ai sensi dell'art. 5 della L.R. n. 10/1991 e s.m.i.

L'individuazione dei soggetti della struttura di supporto spetta al Responsabile della prevenzione della corruzione, che la può esercitare autonomamente, su base fiduciaria, previa verifica della insussistenza di cause di incompatibilità.

Il Responsabile può nominare ogni anno, entro 15 giorni dell'approvazione del piano, per ciascun settore in cui si articola l'organizzazione dell'ente, un referente. I referenti coincidono nel Comune di Gaggi con i Responsabili delle macro-strutture organizzative in cui è articolato l'Ente, come formalizzato (prot. 6324/2022), con disposizione del Segretario Comunale/RPCT.

I referenti curano la tempestiva comunicazione delle informazioni nei confronti del Responsabile.

È imprescindibile, dunque, un forte coinvolgimento dell'intera struttura in tutte le fasi di predisposizione e di attuazione delle misure anticorruzione. L'articolo 8 del DPR 62/2013 impone un "dovere di collaborazione" dei dipendenti nei confronti del responsabile anticorruzione, la cui violazione è sanzionabile disciplinarmente. 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. Ai fini dell'aggiornamento del Piano in via propedeutica il Responsabile ha proceduto all'invito che, annualmente, viene rivolto ai Responsabili dei Servizi, di far pervenire eventuali considerazioni e/o proposte, invito che intende coinvolgere in maniera diretta e collaborativa i componenti, ai vari livelli. Il Responsabile ha provveduto a coordinare, giusta formale convocazione tavoli tecnici finalizzati ad acquisire informazioni e dati necessari per l'analisi del contesto e la verifica della mappatura e valutazione/trattamento del rischio da parte dei responsabile di PO che in qualità di *risk owners* devono essere parte attiva nel processo di gestione dell'anticorruzione *latu sensu* inteso anche attraverso proposte di misure di prevenzione - che devono tener conto dei principi guida del PNA 2019 (quali selettività, effettività, prevalenza della sostanza sulla forma, etc) - e sono chiamati a fornire informazioni per il monitoraggio delle misure generali e specifiche individuate nel piano.

I RESPONSABILI DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

I Responsabili di area collaborano con il responsabile di prevenzione in relazione, all'unità di cui è affidata la direzione e la responsabilità, sia diretta, sia indiretta e sono tenuti alla vigilanza dell'osservanza del Piano da parte del proprio personale dipendente.

Ogni responsabile, in aggiunta ai compiti ad esso attribuiti dalle norme di legge e regolamentari, esercita le seguenti attività:

- svolge attività informativa nei confronti del Responsabile e dell'autorità giudiziaria (art. 16 d.lgs. n. 165 del 2001; art. 20 d.P.R. n. 3 del 1957; art.1, comma 3, l. n. 20 del 1994; art. 331 c.p.p.);
- partecipa attivamente al processo di individuazione e gestione del rischio, coordinandosi con il RPCT;
- propone le misure di prevenzione;
- da attuazione alle misure di propria competenza programmate nel piano operando in modo tale da creare le condizioni che consentano l'efficace attuazione delle stesse da parte del personale assegnato;
- adotta le misure gestionali, quali l'avvio di procedimenti disciplinari, la sospensione e rotazione del personale in seno al settore di competenza (artt. 16 e 55 bis d.lgs. n. 165 del 2001);
- vigila affinché negli avvisi, nei bandi di gara e nelle lettere di invito venga inserita la clausola di salvaguardia che il mancato rispetto del protocollo di legalità o del patto di integrità dà luogo all'esclusione dalla gara e alla risoluzione del contratto;
- attiva le misure utili a garantire affiancamento e alternanza del personale addetto alle aree di rischio;
- vigila e provvede al monitoraggio in merito al rispetto del Codice di comportamento dell'Ente e alla corretta applicazione delle misure di contrasto, in ordine al rispetto dei tempi procedurali;
- promuove e divulga le prescrizioni contenute nel piano anticorruzione, nonché agli obblighi riguardanti la trasparenza amministrativa e il codice di comportamento vigente nell'ente;
- verifica l'attuazione delle prescrizioni contenute nel presente piano, nella sezione della trasparenza e nel codice di comportamento;
- predispongono eventuali proposte di integrazione delle prescrizioni contenute nei documenti richiamati nel punto precedente;
- partecipa con il responsabile della prevenzione della corruzione per la definizione del piano di

formazione e l'individuazione dei dipendenti partecipanti;

- in sede di valutazione del personale tiene conto del reale contributo dei dipendenti all'attuazione del processo di gestione del rischio.

I Responsabili di Area avanzano proposte al Responsabile per la definizione del contenuto e per le modifiche della sezione Anticorruzione. Per quanto di competenza sono responsabili, come dettagliato nella sezione trasparenza del presente piano, dei contenuti pubblicati nel sito secondo quanto previsto dalla normativa. Curano altresì l'accessibilità dei contenuti e la loro facilità di lettura aggiornando tempestivamente e autonomamente ogni modifica e integrazione degli stessi. I Responsabili di Area devono segnalare al Responsabile per la prevenzione e la corruzione qualsiasi carenza in ordine al rispetto di quanto previsto dalla normativa in materia di anticorruzione e hanno altresì l'obbligo di comunicare tempestivamente al RPC qualsiasi anomalia riscontrata rispetto alle competenze attribuite dalla legge e dai regolamenti dell'Ente.

La necessaria mappatura dei processi svolti nell'Ente indica e comporta che, in termini culturali e formativi, ma anche per le soluzioni organizzative e procedurali applicate, e quindi per l'esercizio delle competenze, vi sia la necessaria partecipazione dei Responsabili a tutte le fasi di predisposizione e di attuazione del PTPCT, nel segno della promozione della piena condivisione degli obiettivi e della più ampia responsabilizzazione di tutti i dipendenti; la conseguente attuazione, poi, passa attraverso una maggiore verifica delle responsabilità disciplinari e dei doveri conseguenti all'applicazione del Codice di Comportamento, la cui inosservanza, anche di minima rilevanza, è già ragione di corruzione nel significato specifico di *maladministration*.

Al fine di garantire la più ampia partecipazione alla elaborazione del nuovo Piano sono stati coinvolti nell'aggiornamento della mappatura dei processi e nel monitoraggio delle misure di prevenzione tutti i Responsabili. Quest'ultimi, infatti, come chiarito dal PNA 2019 sono i principali soggetti che detengono una profonda conoscenza di come si configurano i processi decisionali e di quali profili di rischio possano presentarsi e sono, dunque, i più qualificati ad identificare le misure di prevenzione che maggiormente si attagliano alla fisionomia dei rispettivi processi. Le misure di prevenzione costituiscono, tra l'altro parte integrante degli obiettivi di performance, cui è subordinata l'indennità di risultato.

Si prevede che i responsabili di PO trasmettano, di norma con cadenza semestrale al RPCT attestazione circa lo stato di attuazione delle misure di prevenzione, l'osservanza puntuale del presente Piano e l'adempimento delle prescrizioni in esso contenute, e provvedono a segnalare eventuali processi che necessitano di ulteriore valutazione ed analisi ai fini dell'aggiornamento del Piano stesso;

Devono inoltre 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 Responsabili attestano altresì il monitoraggio del rispetto del criterio di accesso degli interessati alle informazioni afferenti ai provvedimenti e ai procedimenti amministrativi, ivi comprese quelle relative allo stato della procedura, ai tempi stabiliti e allo specifico ufficio competente in ogni singola fase. I Responsabili provvedono al monitoraggio dell'effettiva avvenuta trasmissione della posta in entrata e, ove possibile in uscita, mediante PEC; relazionano contestualmente al RPCT delle eventuali anomalie: le anomalie costituiscono elemento di valutazione della responsabilità del

Dipendente preposto alla trasmissione in formato PEC.

I DIPENDENTI E I COLLABORATORI A QUALUNQUE TITOLO

Tutti i dipendenti e i collaboratori (ivi compresi i soggetti impiegati in attività socialmente utili, i consulenti e gli esperti):

- osservano e rispettano le misure contenute nel Piano anticorruzione (art. 1, comma 14 L. 190/2012): la violazione dei doveri relativi all'attuazione del Piano costituisce illecito disciplinare (art. 1, comma 14, cit. e art. 54, comma 3 del d.lgs. 165/2001);
- garantiscono il rispetto dei comportamenti e degli obblighi di comunicazione previsti dal codice di comportamento;
- partecipano alla formazione e alle iniziative di aggiornamento;
- forniscono al RPCT tutte le notizie, informazioni e documenti richiesti nell'ambito dell'esercizio dei poteri di vigilanza e/o controllo dell'attuazione del Piano di prevenzione di corruzione;
- partecipano alla fase di valutazione del rischio, fornendo ai Responsabili di PO tutte le informazioni in materia di mappatura dei processi e i dati necessari all'analisi di esposizione al rischio corruttivo.

ORGANI DI INDIRIZZO POLITICO

Il Sindaco designa il Responsabile della Prevenzione della corruzione e della Trasparenza. La Giunta Comunale adotta il PTPCT e atti di indirizzo a carattere generale, finalizzati alla prevenzione della corruzione. All'organo di indirizzo spetta anche la decisione in ordine all'introduzione di modifiche organizzative per assicurare al RPCT funzioni e poteri idonei allo svolgimento del ruolo con autonomia ed effettività. E' chiamato a promuovere percorsi di sensibilizzazione relativi all'etica pubblica che coinvolgano l'intero personale e alla svolgimento di un ruolo proattivo nella creazione di un contesto istituzionale e organizzativo di reale supporto all'attività del RPCT e nella definizione/individuazione degli obiettivi strategici tenendo in considerazione gli esiti della relazione del RPCT e dell'attività di monitoraggio oltre che della peculiarità dell'ente. Gli Amministratori dell'Ente devono astenersi dal partecipare ad atti deliberativi rispetto ai quali versino in situazioni, anche potenziali, di conflitto e/o d'incompatibilità a vario titolo.

NUCLEO DI VALUTAZIONE

Nel Comune di Gaggi il Nucleo di Valutazione, che è stato individuato, con determina sindacale, nelle persone del Segretario Comunale, nella qualità di Presidente, dell'Avv. Pafumi Rosanna e dell'Avv. Spina Giusi Alessia, nominati con determina sindacale n. 13 dell'11.05.2023, nella qualità di componenti:

- a) partecipa al processo di gestione del rischio;
- b) svolge i compiti propri connessi all'attività anticorruzione nel settore della trasparenza amministrativa (art. 44 D.Lgs 33/2013);
- c) verifica la coerenza tra gli obiettivi di performance organizzativa e individuale e l'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione;
- d) esprime parere obbligatorio nell'ambito della procedura di adozione del codice di comportamento;
- e) verifica i contenuti della Relazione del RPCT sull'attività svolta in rapporto agli obiettivi

inerenti alla prevenzione della corruzione e della trasparenza. Il Nucleo può chiedere al RPCT le informazioni e i documenti necessari per lo svolgimento del controllo e può effettuare audizioni di dipendenti;

- f) riferisce all'ANAC sullo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza.

DPO (DATA PROTECTION OFFICER)

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 PP.AA., nonché consulente e controllore sugli adempimenti in materia di *privacy*. L'Ente per assolvere all'obbligo previsto, non avendo al suo interno adeguato profilo professionale, ha affidato all'esterno l'incarico di Responsabile della protezione dei dati personali per il Comune di Gaggi, giusta determina del Sindaco n. 12 del 8.4.2022. Ferme restando le competenze che la legge ascrive ai Responsabili, dipendenti e al RPCT in materia di pubblicazione dei dati, esame o riesame di istanze di accesso civico generalizzato, alla luce soprattutto delle disposizioni contenute negli art. 6 “qualità delle informazioni” e 7, comma 4-bis del d.lgs. 33/2013 “non intellegibilità dei dati personali”, si dispone che: il Responsabile e/o il dipendente responsabile della pubblicazione su amministrazione trasparente ovvero di istruttoria di una istanza di accesso civico generalizzato, possono chiedere al RPD un parere circa la sussistenza nei documenti da pubblicare o da rendere ostensibili di dati personali e sulle modalità di minimizzazione di tali dati, nel rispetto della normativa di derivazione eurounitaria; pareri sulle modalità tecniche di anonimizzazione e/o pseudonimizzazione dei dati, ovvero circa le modalità – nel rispetto dell'art. 24 del regolamento europeo del 2016- di concreta indicizzazione dei dati. La richiesta deve essere formalizzata e tracciata nella piattaforma di gestione dei flussi documentali e il RPD è obbligato a rispondere.

REVISORE DEI CONTI

Analizza e valuta nelle attività di propria competenza e nello svolgimento dei compiti ad esso attribuiti, le azioni inerenti la prevenzione della corruzione e i rischi connessi, riferendo al RPCT.

Esprime pareri obbligatori sugli atti di rilevanza economico- finanziaria di natura programmatica.

È specificatamente coinvolto nei controlli relativi agli interventi PNRR.

2.4.2 SISTEMA GESTIONE DEL RISCHIO

L'analisi del contesto esterno ed interno

La prima e indispensabile fase del processo di gestione del rischio è quella relativa all'analisi del contesto, attraverso la quale ottenere le informazioni necessarie a comprendere come il rischio corruttivo possa verificarsi all'interno dell'amministrazione o dell'ente 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. L'analisi riguarda il contesto esterno ed interno.

Analisi del contesto esterno

Il Comune di Gaggi conta 3.157 abitanti ed ha un territorio di circa 7,34 Kmq. È ubicato alle porte della Valle dell'Alcantara e confina con il centro turistico di Taormina e con i Comuni di

Castelmola, Castiglione di Sicilia, Mongiuffi Melia e Graniti.

Per l'analisi del contesto esterno, inerente in generale l'ambito socio economico e della criminalità organizzata nonché dei fenomeni corruttivi nella provincia di Messina si rinvia a quanto indicato nella Relazione investigativa antimafia 1° semestre 2022 al seguente link: <https://direzioneeinvestigativaantimafia.interno.gov.it/wp-content/uploads/2023/04/Semestrare-I-2022.pdf>.

In particolare, dalla predetta Relazione si evince che “Permane la propensione delle consorterie mafiose messinesi a condizionare l'attività politico amministrativa degli Enti territoriali, come si rileva dai provvedimenti di scioglimento degli Enti amministrativi per infiltrazioni mafiose”.

In considerazione di ciò deve essere tenuto alto il livello di attenzione sui possibili rischi nel Comune di Gaggi.

Analisi del contesto interno

L'analisi del contesto interno, cioè riferita all'assetto organizzativo, alle competenze e responsabilità, alla qualità e quantità del personale, ai sistemi e ai flussi informativi, è finalizzata ad intercettare le cause dei rischi corruttivi, e ad orientare le misure in un'ottica di sostenibilità delle stesse. In merito si evidenzia quanto segue.

Nel giugno 2022 si sono tenute le elezioni amministrative risultando proclamato eletto in qualità di Sindaco il dott. Giuseppe Cundari che, con determina sindacale n. 19 del 08.07.2022, ha provveduto alla nomina di n. 4 assessori comunali e con determine sindacali nn. 20, 21, 22, 23 e 24 alla contestuale nomina del Vice Sindaco ed all'attribuzione delle relative deleghe.

Il Consiglio comunale è composto da n. 12 consiglieri.

L'organizzazione degli uffici comunali ha carattere strumentale rispetto al conseguimento delle finalità istituzionali e si uniforma a criteri di autonomia, funzionalità, economicità, pubblicità e trasparenza della gestione, secondo principi di professionalità e di responsabilità. L'assetto organizzativo interno del Comune è stabilito in base al Regolamento degli uffici e dei servizi e non costituisce fonte di rigidità organizzativa ma strumento di gestione flessibile, razionale, efficace e tale da assicurare la massima collaborazione ed il continuo interscambio di informazioni ed esperienze tra le varie articolazioni dell'Ente.

In seguito alla delibera di G.M. n. 40 del 16.04.2021 le aree ossia le macrostrutture in cui è articolata l'organizzazione dell'ente sono:

- Area Amministrativa e Vigilanza;
- Area Finanziaria;
- Area Tecnica.

Per l'organigramma completo e le articolazioni degli uffici si rimanda alle apposite sezioni del portale istituzionale.

Va peraltro precisato che nel corso del 2022 è stata completata una progressione verticale di Cat. D e sempre nel 2022 una assunzione dall'esterno di cat. D, avviata nel 2021.

Non sono state reclutate ulteriori professionalità sì da colmare le ulteriori lacune presenti, con

conseguente aggravio delle incombenze del Segretario Comunale e di talune risorse maggiormente competenti, spesso di categoria inferiore a quella apicale nell'Ente (D). L'ente nel corso del 2022 ha avviato e concluso le procedure di selezione di un esperto di particolare e comprovata specializzazione per il conferimento di un incarico di lavoro autonomo ex art. 7, comma 6 e 6bis del D.Lgs. n. 165/2001 ai sensi dell'art. 11 comma 2) del D.L. n. 36/2022 convertito con modificazioni con la Legge n. 79 del 29 giugno 2022, "Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)". Profilo Junior.

Ogni Area è articolata in servizi ed uffici. La responsabilità dei primi è posta in capo a dipendenti di categoria D e C. Nella strutturazione di ogni ufficio si è tenuto conto, ove possibile, dell'avvicendamento nelle mansioni proprie di ciascun collega, con l'obiettivo di non arrecare disagio all'utenza in caso di assenze. Ciascun Responsabile di Area con proprie determinazioni ha provveduto alla nomina dei responsabili di procedimento, il che garantisce un maggiore livello di suddivisione dei compiti e delle mansioni. Per ciascuno dei procedimenti per i quali è stato individuato un responsabile di procedimento, lo stesso processo viene analizzato e controllato da diversi soggetti e nella maggioranza dei casi l'atto riporta la firma di entrambi i soggetti. In mancanza dell'individuazione del dipendente responsabile del procedimento, la responsabilità risulta in capo al responsabile dell'Area. A tutto il personale, ivi compreso il personale ASU e i collaboratori a qualunque titolo è estesa l'applicazione del codice di comportamento integrativo.

Per quanto concerne l'individuazione del RASA, intesa come misura organizzativa di trasparenza in funzione di prevenzione della corruzione, è in corso di nomina da parte del Sindaco.

Il Referente presso la Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (BDAP) del Ministero dell'Economia e delle Finanze – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato (MEF), per la trasmissione di informazioni periodiche sullo stato di attuazione delle opere pubbliche, è il Responsabile dell'Area Tecnica.

Il Referente per il monitoraggio sul sistema REGIS è attualmente il Responsabile dell'Area Tecnica.

Strumenti strategici e operativi - Le attività dell'Ente sono state assicurate dall'approvazione dei seguenti atti di programmazione e funzionamento:

- Documento Unico di Programmazione 2023/2025 (cfr. Deliberazione n. 5 del 10.02.2023);
- "Approvazione del Programma Triennale delle OO.PP. degli acquisti di beni e servizi per il triennio 2023/2025 e dell'Elenco annuale 2023" (cfr. Delibera di C.C. n. 9 del 26.4.2023).

Il Comune utilizza una piattaforma informatica per la gestione degli atti amministrativi, tuttavia, non risulta ancora completata l'implementazione automatica delle sotto-sezioni di "Amministrazione Trasparente. L'attuazione degli obblighi di trasparenza, pertanto, non avviene ancora pienamente con meccanismi di automazione, con l'esposizione al rischio di errori e di inadempimenti, oltre che con l'onere della produzione ed elaborazione ulteriore di dati ed informazioni oggetto di pubblicazione obbligatoria.

Nel corso del 2022 l'Ente ha provveduto all'adeguamento GDPR UE 2016/679 *privacy* e protezione dati (nomina DPO, registro dei trattamenti, informativa). Vengono periodicamente trasmesse e diramate dallo stesso DPO note e comunicazioni di aggiornamento normativo.

Sul piano disciplinare, non sono state adottate sanzioni disciplinari.

In attuazione del nuovo CCNL funzioni locali 16.12.2022, che contiene anche un nuovo Codice disciplinare in sostituzione di quello contenuto CCNL 2016-2018, il codice disciplinare, unitamente alle altre norme sulla responsabilità disciplinare, è stato pubblicato nel sito istituzionale non solo all'albo pretorio on line permanentemente ma anche in Amministrazione Trasparente, sotto-sezione di primo livello "disposizioni generali", sottosezione di secondo livello "atti generali".

Altri importanti elementi inerenti l'organizzazione amministrativa, accesso civico, il livello di adeguamento del sistema alle norme in materia di anticorruzione e trasparenza, di rispetto del codice di comportamento e degli obblighi di astensione, possono essere desunte dalla relazione del Responsabile della prevenzione della corruzione e per la trasparenza, pubblicata nella apposita sezione Amministrazione trasparente, e dalla attestazione del Nucleo di valutazione sul rispetto degli obblighi di trasparenza.

Le criticità rilevate sul piano del contesto interno di natura organizzativa si ricollegano alla flessione del numero dei dipendenti in servizio che è una condizione che influisce in maniera significativa sulla gestione ed organizzazione dell'Ente comportando, tra l'altro:

- la carenza di figure professionali specifiche tale da non consentire il necessario avvicendamento, misura imprescindibile per il contenimento dei rischi;
- il sovraccarico di ruoli e competenze sul personale rimasto in servizio a causa degli incarichi rimasti vacanti;
- la mancanza di competenze rispondenti alle attuali esigenze che richiedono nuove professionalità e nuove forme di lavoro.

LA MAPPATURA DEI PROCESSI

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

La mappatura dei processi è lo strumento volto ad individuare e rappresentare le attività dell'Amministrazione, attraverso i processi organizzativi in cui la stessa si articola, e consente l'individuazione del contesto entro il quale deve essere sviluppata la valutazione del rischio.

Giova sottolineare che il concetto di processo è più ampio di quello di procedimento amministrativo, ricomprendendo esso l'insieme delle attività correlate o interagenti, tese a realizzare uno specifico obiettivo, destinato a soggetti esterni o interni all'Amministrazione, descrivendo un modello organizzativo ossia le attività, gli obiettivi, le risorse umane, economiche e strumentali per il raggiungimento del risultato atteso.

La mappatura consiste nella puntuale declinazione del processo, delle sue fasi e delle responsabilità a ciascuna di esse correlate. Essa consente di elaborare il Catalogo Rischi, individuando – appunto – i rischi associabili all'oggetto di analisi e formalizzandoli nel PTPCT.

La mappatura dei processi si articola secondo le indicazioni metodologiche del PNA 2019 in 3 fasi: identificazione, descrizione, rappresentazione. L'identificazione dei processi consiste nello stabilire l'unità di analisi (il processo) e nell'identificazione dell'elenco completo dei processi svolti dall'organizzazione che, nelle fasi successive, dovranno essere accuratamente esaminati e descritti. In questa fase l'obiettivo è definire la lista dei processi che dovranno essere oggetto di analisi e

approfondimento nella successiva fase. L'ANAC ribadisce che i processi individuati dovranno fare riferimento a tutta l'attività svolta dall'organizzazione e non solo a quei processi che sono ritenuti (per ragioni varie, non suffragate da una analisi strutturata) a rischio. Il risultato atteso della prima fase della mappatura è l'identificazione dell'elenco completo dei processi dall'amministrazione. Secondo gli indirizzi del PNA, i processi identificati sono poi aggregati nelle cosiddette "aree di rischio", intese come raggruppamenti omogenei di processi.

Le aree di rischio possono essere distinte in generali e specifiche. Quelle generali sono comuni a tutte le amministrazioni (es. contratti pubblici, acquisizione e gestione del personale), mentre quelle specifiche riguardano la singola amministrazione e dipendono dalle caratteristiche peculiari delle attività da essa svolte

Le aree di rischio presenti in piattaforma Anac vengono classificate come di seguito:

A) Acquisizione e progressione del personale
B) Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica senza effetto economico diretto ed immediato(es. autorizzazioni e concessioni, etc.)
C) Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica con effetto economico diretto ed immediato (es. erogazione contributi, etc.)
D) Affidamento di lavori, servizi e forniture - Scelta del contraente e contratti pubblici
D5) Contratti pubblici – esecuzione
E) Incarichi e nomine
F) Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio
G) Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni
H) Affari legali e contenzioso
I.L) Pianificazione urbanistica
I.M) Controllo circolazione stradale
I.N) Attività funebri e cimiteriali
I.O) Accesso e Trasparenza
I.P) Gestione dati e informazioni, e tutela della privacy
I.Q) Smaltimento dei rifiuti
I.R) Progettazione
I.S) Interventi di somma urgenza
I.T) Titoli abilitativi edilizi
I.U) Amministratori

Alla luce della mappatura eseguita su parte dei processi dell'ente sono state individuate le seguenti aree di rischio:

A) Acquisizione e progressione del personale
B) Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica senza effetto economico diretto ed immediato (es. autorizzazioni e concessioni, etc.)
C) Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica con effetto economico diretto ed immediato (es. erogazione contributi, etc.)
D) Affidamento di lavori, servizi e forniture - Scelta del contraente e contratti pubblici
E) Incarichi e nomine
F) Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio

G) Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni
H) Affari legali e contenzioso
I.L) Pianificazione urbanistica
I.M) Controllo circolazione stradale
I.O) Accesso e Trasparenza
I.P) Gestione dati e informazioni, e tutela della privacy
I.Q) Smaltimento dei rifiuti
I.R) Progettazione
I.T) Titoli abilitativi edilizi
I.U) Amministratori

I PROCESSI

A seguito del lavoro svolto con i vari Responsabili P.O. e vista la progressività accordata dall'ANAC con l'allegato 1 del PNA 2019 per giungere ad un'integrale mappatura di tutti i processi dell'ente, è stata realizzata una mappatura parziale, in quanto non sono stati mappati tutti i processi dell'ente.

I processi individuati e mappati sono 149 essendoci tra questi processi anche quelli Trasversali che interessano tutti gli uffici, ogni Responsabile ha provveduto su una parte di questa tipologia di processi alla propria mappatura; pertanto, il totale dei processi mappati ammonta a n° 155.

L'elenco dei processi mappati dall'Ente è consultabile nell'allegato 1 al presente atto.

METODO DI VALUTAZIONE DEL RISCHIO (ALLEGATO 1 PNA 2019)

La rilevanza dei processi, ai fini del *RISK MANAGEMENT*, è subordinata all'accertamento della presenza del RISCHIO DI CORRUZIONE. Si ha rischio di corruzione quando il potere conferito può, anche solo astrattamente, essere esercitato con abuso, da parte dei soggetti a cui è affidato, al fine di ottenere vantaggi privati per sé o altri soggetti particolari, da qui la necessità di provvedere alla progressiva mappatura di tutti i processi dell'Ente. Il RISCHIO è collegato ad un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite. L'ANALISI, che è la prima fase del *RISK MANAGEMENT*, e che viene effettuata con la MAPPATURA, mediante scomposizione dei processi in fasi e attività/azioni, è finalizzata all'accertamento della presenza o meno del rischio. Se l'ANALISI fa emergere un profilo di rischio, anche solo teorico, nella gestione di una o più attività/azioni dei processi, seguono, con riferimento alle medesime attività/azioni, la fase della VALUTAZIONE (intesa come identificazione e ponderazione del rischio) e del TRATTAMENTO del rischio mediante applicazione di adeguate misure di prevenzione, secondo quanto prescritto dal sistema di *RISK MANAGEMENT* delineato dall'ANAC.

Nel dettaglio, seguendo la logica del PNA 2019, una volta compiuta l'attività di Mappatura dei processi – anche sulla base degli elementi di cognizione ricavati da un'adeguata Analisi del Contesto Esterno ed Interno – la Valutazione del Rischio deve articolarsi attraverso le seguenti fasi e sottofasi:

a) Identificazione degli eventi rischiosi:

- Definizione dell'oggetto di analisi [Processi];
- Utilizzazione di opportune tecniche di identificazione e di una pluralità di fonti informative;
- Individuazione dei rischi associabili all'oggetto di analisi e formalizzazione nel PTPCT [Registro dei rischi].

b) Analisi del rischio

- Analisi dei fattori abilitanti del rischio corruttivo;
- Stima del livello di esposizione al rischio scegliendo l'approccio valutativo [qualitativo, quantitativo, misto];
- individuando i criteri di valutazione;
- rilevando i dati e le informazioni;
- formulando un giudizio sintetico, adeguatamente motivato [alto, medio, basso].

c) Ponderazione del rischio

- Definizione delle azioni da intraprendere per ridurre l'esposizione al rischio valutando attentamente il rischio residuo;
- Individuazione delle priorità di trattamento dei rischi.

d) Trattamento del rischio

- Progettazione delle Misure generali;
- Progettazione delle Misure specifiche.

Il ciclo così evidenziato deve intendersi soggetto al permanente adeguamento alla realtà gestionale, in una logica di miglioramento continuo e di superamento dell'approccio adempimentale, da svilupparsi attraverso il monitoraggio permanente e la comunicazione/consultazione.

Per una più efficiente gestione del risk management è necessario adottare un efficace metodo di ponderazione del rischio basato su indicatori/indici tangibili e al contempo qualitativi e quantitativi finalizzati ad esprimere un giudizio Finale qualitativo. A tal fine il metodo intrapreso si basa su una valutazione applicata a tutte le fasi e attività/azioni di ogni processo oggetto di mappatura, che si ottiene provvedendo a:

- Misurare il rischio dando un valore a ciascun fattore abilitante di stima indicizzato (da 1 a 5) – (probabilità).
- Misurare il rischio dando un valore a ciascun indice qualitativo/oggettivo di stima indicizzato (da 1 a 5) – (IMPATTO).
- Esprimere un GIUDIZIO SINTETICO FINALE, ottenuto attraverso la matrice tra il valore più alto tra i fattori abilitanti di stima indicizzati (probabilità) e il valore più alto tra gli indicatori qualitativi/oggettivi di stima indicizzati (impatto).

INDICATORI DI STIMA DEL LIVELLO DI RISCHIO (probabilità):

DISCREZIONALITÀ - discrezionalità del decisore interno alla PA rispetto ai vincoli di legge - (il rischio cresce al crescere della discrezionalità).
RILEVANZA ESTERNA - il processo produce effetti all'interno della P.A. di riferimento o a un utente esterno alla p.a. di riferimento – (il rischio cresce al crescere della rilevanza esterna).
COMPLESSITÀ - il processo per la sua realizzazione coinvolge un solo ufficio interno alla P.A. di riferimento, più uffici interni alla P.A. di riferimento, anche altri Enti - (il rischio decresce al crescere degli uffici/P.A./Enti coinvolti).
VALORE ECONOMICO - il valore economico del processo produce effetti soltanto all'interno della P.A. di riferimento, comporta benefici di modico valore a soggetti esterni, comporta benefici di considerevole valore a soggetti esterni - (il rischio cresce al crescere del valore economico e dei benefici a soggetti esterni).
ASSETTO ORGANIZZATIVO - rotazione risorse umane impiegate nel processo e % risorse umane impiegate nel processo- (il rischio cresce al decrescere della rotazione e della % di risorse umane impiegate nel processo).
CONTROLLI - quantità e qualità dei controlli preventivi prima che il processo produca un output- (il rischio cresce al decrescere della quantità e qualità dei controlli applicati al processo).
FRAZIONABILITÀ - il processo viene realizzato attraverso un'unica operazione economica di entità ridotta (es. unico affidamento), più operazioni economiche ridotte (es. pluralità di affidamenti) - (il rischio cresce al crescere delle operazioni economiche in favore dello stesso soggetto per il medesimo risultato).

INDICATORI OGGETTIVI (qualitativi) PER LA STIMA DEL LIVELLO DI RISCHIO (impatto):

L'Impatto Economico e sull'Immagine, serve a misurare la ricaduta di determinati avvenimenti sulla qualità del processo oggetto di analisi, con riferimento ad un arco temporale relativo agli ultimi 5 anni. Serve a misurare la qualità del processo rispetto alla presenza di precedenti giudiziari e/o procedimenti disciplinari a carico di dipendente dell'amministrazione (procedimenti in corso anche per responsabilità amministrativa e/o contabile, sentenze passate in giudicato, decreti di citazione a giudizio riguardanti reati contro la PA; falso, truffa e truffa aggravata; ricorsi amministrativi su affidamenti di contratti pubblici), e conseguente ricaduta sull'immagine a seguito di diffusione su social e mezzi di comunicazione dei fatti accaduti. La qualità del processo peggiora al crescere dei legami fra processo e atti illeciti esistenti nonché loro gravità:

- Assenza di atti illeciti collegati al processo = *indice 1*;
- Presenza di procedimenti di verifica di atti illeciti, ancora in corso e non ancora esitati, collegati al processo e loro diffusione mediatica = *indice 2*;
- Presenza di sentenze di 1° grado o altri fatti e/o atti illeciti già parzialmente appurati anche da altri organismi di garanzia e vigilanza, collegati al processo, nonché loro discreta diffusione mediatica = *indice 3*;
- Presenza di sentenze di 2° grado o altri fatti e/o atti illeciti già più volte appurati anche da altri organismi di garanzia e controllo, collegati al processo, nonché loro frequente diffusione mediatica = *indice 4*;
- Presenza di sentenze passate in giudicato o altri fatti o atti illeciti palesi, esaustivamente appurati anche da altri organismi di garanzia e controllo collegati al processo, nonché loro intensa diffusione mediatica = *indice 5*.

L'Impatto Reputazionale serve a misurare la ricaduta che determinate segnalazioni pervenute contro un soggetto, attraverso il canale *whistleblowing* o in altre modalità, hanno sulla qualità del

processo oggetto di analisi nonché sulla reputazione dell'accusato e di riflesso sull'Amministrazione, con riferimento ad un arco temporale relativo agli ultimi 5 anni. La qualità del processo peggiora al crescere dei legami fra processo e segnalazione, nonché fondatezza della segnalazione:

- Assenza di segnalazione e/o presenza di segnalazione priva di informazioni obbligatorie e scartata = *indice 1*;
- Presenza di segnalazione completa delle informazioni obbligatorie, accolta ma in fase di istruttoria e accertamento preventivo e collegata al processo = *indice 2*;
- Presenza di segnalazione completa delle informazioni obbligatorie, istruita e trasmessa all'Anac e alle Autorità competenti e trasformata in sentenza di 1° grado o condanna contabile, collegata al processo = *indice 3*;
- Presenza di segnalazione completa delle informazioni obbligatorie, istruita e trasmessa all'Anac e alle Autorità competenti e trasformata in sentenza di 2° grado o condanna contabile, collegata al processo = *indice 4*;
- Presenza di segnalazione completa delle informazioni obbligatorie, istruita e trasmessa all'Anac e Autorità competenti e trasformata in sentenza passata in giudicato o condanna contabile definitiva, collegata al processo = *indice 5*.

L'Impatto organizzativo si riferisce all'effetto che le scelte organizzative intraprese hanno sortito sulla qualità del processo oggetto di analisi e pertanto serve a comprendere se l'*asset management* definito è andato a impattare in modo positivo o negativo sui processi amministrativi. La qualità del processo peggiora al crescere della presenza e gravità delle irregolarità emerse dai monitoraggi sui controlli successivi nonché sui controlli e rilievi di organismi esterni con riferimento ad un arco temporale relativo agli ultimi 5 anni:

- irregolarità assente = *indice 1*;
- irregolarità lieve = *indice 2*;
- irregolarità poco grave = *indice 3*;
- irregolarità grave = *indice 4*;
- irregolarità molto grave = *indice 5*.

GIUDIZIO SINTETICO FINALE (allegato 1 PNA 2019)

Il metodo di valutazione adottato si basa sulla matrice degli indici di valutazione della probabilità e dell'impatto, calcolati attraverso funzione matematica media aritmetica/matrice applicata ai rispettivi indicatori. Il livello di esposizione al rischio che deriva dall'utilizzo di questi indicatori è espresso in valori quantitativi/numerici successivamente trasformati in valori qualitativi.

Giudizio sintetico finale qualitativo

Giudizio Sintetico (GS)	impatto molto basso 1	impatto basso 2	impatto medio 3	impatto alto 4	impatto altissimo 5
probabilità molto bassa 1	RISCHIO MOLTO BASSO / qualità ottima	RISCHIO MOLTO BASSO / qualità ottima	RISCHIO BASSO / qualità molto buona	RISCHIO MEDIO / qualità discreta	RISCHIO MEDIO / qualità discreta
probabilità bassa 2	RISCHIO MOLTO BASSO / qualità ottima	RISCHIO BASSO / qualità molto buona	RISCHIO MEDIO / qualità discreta	RISCHIO MEDIO / qualità discreta	RISCHIO ALTO / qualità mediocre
probabilità media 3	RISCHIO BASSO / qualità molto buona	RISCHIO MEDIO / qualità discreta	RISCHIO MEDIO / qualità discreta	RISCHIO ALTO / qualità mediocre	RISCHIO ALTISSIMO qualità / pessima
probabilità alta 4	RISCHIO MEDIO / qualità discreta	RISCHIO MEDIO / qualità discreta	RISCHIO ALTO / qualità mediocre	RISCHIO ALTO / qualità mediocre	RISCHIO ALTISSIMO qualità / pessima
probabilità altissima 5	RISCHIO MEDIO / qualità discreta	RISCHIO ALTO / qualità mediocre	RISCHIO ALTISSIMO qualità / pessima	RISCHIO ALTISSIMO qualità / pessima	RISCHIO ALTISSIMO qualità / pessima

Per ciascun processo si rinvia alle “Schede Mappatura processo – Valutazione/analisi del rischio-Trattamento / identificazione e programmazione delle misure” (Allegato 2).

IL TRATTAMENTO DEL RISCHIO

Le misure obbligatorie e ulteriori/specifiche.

Valutazione del rischio corruttivo e trattamento del rischio.

A pagina 33 della determina n. 12/2015 ANAC vengono indicate misure specifiche preventive dei fenomeni corruttivi da adottare che si riassumono in:

- misure di controllo;
- misure di trasparenza;
- misure di regolamentazione;
- misure di semplificazione dei processi-procedimenti;
- misure di formazione;
- misure di sensibilizzazione;
- misure di rotazione;
- misure di segnalazione e protezione;
- misure di disciplina del conflitto d’interessi.

Le corrispondenti misure specifiche a quelle sopra descritte vengono riportate in ogni scheda di dettaglio di processo mappato nella sezione “trattamento del rischio” e diventano obiettivi e/o obblighi operativi per il relativo Responsabile P.O. preposto all’espletamento del medesimo processo.

Si riporta di seguito l'elenco delle misure individuate da ciascun Responsabile P.O. per il proprio settore/area/ufficio:

COMUNE DI GAGGI
PTPCT: 2023-2025
UFFICIO: AREA AMMINISTRATIVA E VIGILANZA
RESPONSABILE: DOTT. IGNAZIO CAVALLARO

ELENCO MISURE OBBLIGATORIE INDIVIDUATE
Tutte le misure obbligatorie, previste dalla Legge 190/2012, dal PNA 2013 e annualità successive nonché da altre fonti normative cogenti, purché' compatibili con l'attività in esame.

ELENCO MISURE SPECIFICHE
- Accesso telematico a dati, documenti e procedimenti e il riutilizzo dei dati, documenti e procedimenti, (d.lgs. n. 82 del 2005), funzionale all'apertura dell'amministrazione verso l'esterno e, quindi, alla diffusione del patrimonio pubblico e al controllo sull'attività da parte dell'utenza (misura trasversale prevista dal PNA 2013)
- Adeguata verbalizzazione delle attività specie con riguardo alle riunioni
- Adozione di criteri trasparenti per documentare il dialogo con i soggetti privati e con le associazioni di categoria, prevedendo, tra l'altro, verbalizzazioni e incontri aperti al pubblico e il coinvolgimento del RPC
- Affidamento delle ispezioni, dei controlli e degli atti di vigilanza di competenza dell'amministrazione ad almeno due dipendenti abbinati secondo rotazione casuale
- Assegnazione della attuazione delle misure di prevenzione come obiettivo di performance dei Dirigenti/PO
- Assegnazione della mappatura dei processi come obiettivo di performance dei Dirigenti/PO
- Automatizzare e digitalizzare la generazione dei report necessari ai controlli
- Circolari - Linee guida interne
- Condivisione, attraverso risorse di rete, della documentazione sui progetti e sulle attività
- Controlli ulteriori rispetto a quelli tipici, a cura di una terza parte indipendente e imparziale
- Definizione e pubblicazione del calendario degli incontri istruttori e trasmissione agli organi dei soggetti coinvolti
- Direttive finalizzate alla prevenzione del comportamento a rischio
- Direttive/linee guida interne, oggetto di pubblicazione, che disciplinino la procedura da seguire, improntata ai massimi livelli di trasparenza e pubblicità, anche con riguardo alla pubblicità delle sedute di gara e alla pubblicazione della determina a contrarre ai sensi dell'art. 37 del d.lgs. n. 33/2013
- Duplice valutazione istruttoria a cura del dirigente e del funzionario preposto
- Esplicitazione dei criteri utilizzati per la scelta OE
- Firma congiunta Funzionario e Coordinatore
- Firma congiunta Funzionario e Dirigente
- Formazione specialistica continua del RUP e di tutti i soggetti coinvolti nelle procedure di affidamento dei contratti e di esecuzione dei contratti
- Formazione specialistica su tematiche di competenza dell'Ufficio
- Formazione specialistica sul tema dell'accesso, della comunicazione istituzionale e della trasparenza
- Formazione specialistica sul trattamento e sulla protezione dei dati personali

- Formazione specialistica sull'attuazione delle misure di prevenzione e sull'aggiornamento del PTPC
- Implementazione di sistemi di controllo a diversi livelli
- Informatizzazione e automazione del monitoraggio
- Informatizzazione e digitalizzazione del processo, funzionale alla tracciabilità dello sviluppo del processo e alla riduzione del rischio di "blocchi" non controllabili con emersione delle responsabilità per ciascuna fase (misura trasversale prevista dal PNA 2013), nei limiti di fattibilità derivanti dalla progettazione della misura
- Intensificazione dei controlli sull'attuazione del codice di comportamento e/o sul codice etico
- Monitoraggio semestrale o trimestrale o bimestrale, con motivazione degli scostamenti dalla programmazione
- Monitoraggio sul rispetto dei termini endo-procedimentali
- Monitoraggio sul rispetto dei termini procedimentali, funzionale all'emersione di eventuali omissioni o ritardi che possono essere sintomo di fenomeni corruttivi (misura trasversale prevista dal PNA 2013)
- Motivazione specifica delle scelte assunte e soprattutto di eventuali scostamenti da precedenti orientamenti dell'ufficio
- Obbligo di esaminare il PTPCT e individuazione delle misure di prevenzione da attuare nel processo
- Obbligo di tracciabilità documentale della identificazione OE nelle procedure semplificate
Osservanza di apposito regolamento/direttiva da parte dei Segretari Commissioni consiliari
- Partecipazione collegiale del personale dell'ufficio
- Potenziamento conoscenza giuridico-normativa
- Potenziamento della distinzione funzionale tra RUP o responsabile procedimento e superiore gerarchico
- Predisposizione e pubblicazione di buone pratiche
- Rafforzamento dei meccanismi di monitoraggio dei rapporti con enti/soggetti, con i quali sono stati stipulati contratti, interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici, ai fini della verifica di eventuali relazioni di parentela o affinità con i dipendenti dell'area
- Regolazione dell'esercizio della discrezionalità nei procedimenti amministrativi e nei processi di attività, mediante circolari o direttive interne, in modo che lo scostamento dalle indicazioni generali debba essere motivato; creazione di flussi informativi
- Report misure di prevenzione della corruzione e illegalità attuate nel processo
- Riunioni periodiche di confronto
- Seminari - tavole rotonde per la promozione dell'etica e di standard di comportamento
- Standardizzazione e omogenizzazione testi e contenuti anche con utilizzo di apposita modulistica e sistemi informatizzati
- Supportare il responsabile del procedimento anche attraverso servizi specialistici di supporto esterno
- Svolgimento di riunioni periodiche tra dirigente e funzionari dell'Ufficio per finalità specifiche
- Utilizzare strumenti di controllo e di verifica uniformi come l'utilizzo di modelli standard di verbali con check list
- Verifiche periodiche ex post effettuate dall'organismo indipendente di controllo anticorruzione e per la trasparenza (OICAT)
- Verificare dell'esito dei controlli da parte di soggetti differenti

COMUNE DI GAGGI
PTPCT 2023-2025
UFFICIO: AREA FINANZIARIA
RESPONSABILE: DOTT.SSA ANGELA LA TORRE

ELENCO MISURE OBBLIGATORIE INDIVIDUATE
Tutte le misure obbligatorie, previste dalla Legge 190/2012, dal PNA 2013 e annualità successive nonché da altre fonti normative cogenti, purché compatibili con l'attività in esame

ELENCO MISURE ULTERIORI/SPECIFICHE
- Automatizzare e digitalizzare la generazione dei report necessari ai controlli
- Check list delle misure di prevenzione da porre in essere nella gestione del processo, anche in relazione alle direttive/linee guida interne
- Circolari - Linee guida interne
- Condivisione, attraverso risorse di rete, della documentazione sui progetti e sulle attività
- Controlli a diversi livelli tra dirigente e funzionario preposto all'ordine
- Controlli ulteriori rispetto a quelli tipici, a cura di una terza parte indipendente e imparziale
- Direttive finalizzate alla prevenzione del comportamento a rischio
- Duplice valutazione istruttoria a cura del dirigente e del funzionario preposto
- Esplicitazione dei criteri utilizzati per la scelta OE
- Firma congiunta Funzionario e Dirigente
- Formazione specialistica su tematiche di competenza dell'Ufficio
- Formazione specialistica sull'attuazione delle misure di prevenzione e sull'aggiornamento del PTPC
- Implementazione di sistemi di controllo a diversi livelli
- Informatizzazione e automazione del monitoraggio
- Informatizzazione per ricezione istanze
- Intensificazione dei controlli sull'attuazione del codice di comportamento e/o sul codice etico
- Monitoraggio semestrale o trimestrale o bimestrale, con motivazione degli scostamenti dalla programmazione
- Monitoraggio sul rispetto dei termini endo-procedimentali
- Monitoraggio sul rispetto dei termini procedimentali, funzionale all' emersione di eventuali omissioni o ritardi che possono essere sintomo di fenomeni corruttivi (misura trasversale prevista dal PNA 2013)
- Obbligo di esaminare il PTPCT e individuazione delle misure di prevenzione da attuare nel processo
- Partecipazione collegiale del personale dell'ufficio
- Potenziamento conoscenza giuridico-normativa
- Potenziamento della distinzione funzionale tra RUP o responsabile procedimento e superiore gerarchico
- Potenziamento della distinzione tra indirizzo e controllo politico-amministrativo e attività gestionale mediante adeguati percorsi formativi ad hoc rivolti agli amministratori
- Predisposizione e pubblicazione di buone pratiche
- Report periodici al RPCT
- Rispetto dei termini e delle prescrizioni indicati nel regolamento e verifica da parte del dirigente
- Riunione operativa con cadenza periodica per monitorare attuazione adempimento
- Riunioni periodiche di confronto
- Sistema di controlli sul contratto a diversi livelli: verifiche a cura del project manager o del

responsabile del servizio, di un referente tecnico appositamente incaricato, del direttore del contratto, con la supervisione del RUP e tracciamento dell'attività
- Standardizzazione e omogenizzazione testi e contenuti anche con utilizzo di apposita modulistica e sistemi informatizzati
- Supportare il responsabile del procedimento anche attraverso servizi specialistici di supporto esterno
- Utilizzare strumenti di controllo e di verifica uniformi come l'utilizzo di modelli standard di verbali con check list

COMUNE DI GAGGI
PTPCT: 2023-2025
UFFICIO: AREA TECNICA
RESPONSABILE: ARCH. CARLO PAGLIERANI

ELENCO MISURE OBBLIGATORIE
Tutte le misure obbligatorie, previste dalla Legge 190/2012, dal PNA 2013 e annualità successive nonché da altre fonti normative cogenti, purché compatibili con l'attività in esame

ELENCO MISURE ULTERIORI/SPECIFICHE
- Accesso telematico a dati, documenti e procedimenti e il riutilizzo dei dati, documenti e procedimenti, (d.lgs. n. 82 del 2005), funzionale all'apertura dell'amministrazione verso l'esterno e, quindi, alla diffusione del patrimonio pubblico e al controllo sull'attività da parte dell'utenza (misura trasversale prevista dal PNA 2013)
- Adeguata verbalizzazione delle attività specie con riguardo alle riunioni
- Adozione di criteri trasparenti per documentare il dialogo con i soggetti privati e con le associazioni di categoria, prevedendo, tra l'altro, verbalizzazioni e incontri aperti al pubblico e il coinvolgimento del RPC
- Adozione di direttive interne/linee guida che limitino il ricorso al criterio dell'OEPV in caso di affidamenti di beni e servizi standardizzati, o di lavori che non lasciano margini di discrezionalità all'impresa
- Affidamento delle ispezioni, dei controlli e degli atti di vigilanza di competenza dell'amministrazione ad almeno due dipendenti abbinati secondo rotazione casuale
Attuazione ulteriore misure per evitare ingerenze degli organi politici
- Assegnazione della attuazione delle misure di prevenzione come obiettivo di performance dei Dirigenti/PO
- Assegnazione della mappatura dei processi come obiettivo di performance dei Dirigenti/PO
- Automatizzare e digitalizzare la generazione dei report necessari ai controlli
- Check list di delle misure di prevenzione da porre in essere nella gestione del processo, anche in relazione alle direttive/linee guida interne
- Circolari – Linee guida interne
- Condivisione, attraverso risorse di rete, della documentazione sui progetti e sulle attività
- Controlli ulteriori rispetto a quelli tipici, a cura di una terza parte indipendente e imparziale
- Definizione e pubblicazione del calendario degli incontri istruttori e trasmissione agli organi dei soggetti coinvolti
- Direttive finalizzate alla prevenzione del comportamento a rischio
- Direttive/linee guida interne, oggetto di pubblicazione, che disciplinino la procedura da seguire, improntata ai massimi livelli di trasparenza e pubblicità, anche con riguardo alla pubblicità delle sedute di gara e alla pubblicazione della determina a contrarre ai sensi dell'art. 37 del d.lgs. n. 33/2013
- Distinzione figure RUP e dirigente
- Duplice valutazione istruttoria a cura del dirigente e del funzionario preposto
- Esplicitazione dei criteri utilizzati per la scelta OE
- Emissione di direttive
- Firma congiunta Funzionario e Dirigente
- Formazione specialistica continua del RUP e di tutti i soggetti coinvolti nelle procedure di affidamento dei contratti e di esecuzione dei contratti
- Formazione specialistica su tematiche di competenza dell'Ufficio

- Formazione specialistica sull'attuazione delle misure di prevenzione e sull'aggiornamento del PTPC
- Garantire la pubblicità nella fase di selezione degli operatori
- Implementazione di sistemi di controllo a diversi livelli
- Informatizzazione e automazione del monitoraggio
- Informatizzazione per ricezione istanze
- Informatizzazione e digitalizzazione del processo, funzionale alla tracciabilità dello sviluppo del processo e alla riduzione del rischio di "blocchi" non controllabili con emersione delle responsabilità per ciascuna fase (misura trasversale prevista dal PNA 2013), nei limiti di fattibilità derivanti dalla progettazione della misura
- Intensificazione dei controlli sull'attuazione del codice di comportamento e/o sul codice etico
- Monitoraggio semestrale o trimestrale o bimestrale, con motivazione degli scostamenti dalla programmazione
- Monitoraggio sul rispetto dei termini endo-procedimentali
- Monitoraggio sul rispetto dei termini procedimentali, funzionale all'emersione di eventuali omissioni o ritardi che possono essere sintomo di fenomeni corruttivi (misura trasversale prevista dal PNA 2013)
- Non invitare nei tre anni successivi chi è stato aggiudicatario di un appalto per il medesimo settore con l'ente
- Obbligo di tracciabilità documentale della identificazione OE nelle procedure semplificate
- Partecipazione collegiale del personale dell'ufficio
- Potenziamento conoscenza giuridico-normativa
- Potenziamento della distinzione funzionale tra RUP o responsabile procedimento e superiore gerarchico
- Potenziamento della distinzione tra indirizzo e controllo politico-amministrativo e attività gestionale mediante adeguati percorsi formativi ad hoc rivolti agli amministratori
- Predisposizione e pubblicazione di buone pratiche
- Prezzi di riferimento
- Report periodici al RPCT
- Rotazione straordinaria tra i Responsabili di P.O./ Dirigenti
- Riunioni periodiche di confronto
- Sistema di controlli sul contratto a diversi livelli: verifiche a cura del project manager o del responsabile del servizio, di un referente tecnico appositamente incaricato, del direttore del contratto, con la supervisione del RUP e tracciamento dell'attività
- Sopralluoghi a campione da parte della Polizia Locale
- Standardizzazione e omogenizzazione testi e contenuti anche con utilizzo di apposita modulistica e sistemi informatizzati
- Supportare il responsabile del procedimento anche attraverso servizi specialistici di supporto esterno
- Svolgimento di incontri e riunioni periodiche tra dirigenti competenti in settori diversi per finalità di aggiornamento sull'attività dell'amministrazione, circolazione delle informazioni e confronto sulle soluzioni gestionali
- Svolgimento di riunioni periodiche tra dirigente e funzionari dell'Ufficio per finalità specifiche
- Utilizzare strumenti di controllo e di verifica uniformi come l'utilizzo di modelli standard di verbali con check list
- Verifiche periodiche ex post effettuate dall'organismo indipendente di controllo anticorruzione e per la trasparenza (OICAT)

2.4.3 MISURE DI PREVENZIONE DEL RISCHIO DELLA CORRUZIONE

Sono di seguito individuate tutte le misure obbligatorie atte a prevenire il rischio di corruzione.

Le misure generali applicate sono le seguenti:

- Codice di comportamento
- Rotazione del personale (ordinaria e straordinaria)
- Inconferibilità, incompatibilità, incarichi extraistituzionali
- Whistleblowing
- Formazione
- Trasparenza
- Svolgimento attività successiva cessazione lavoro
- Commissioni e conferimento incarichi in caso di condanna
- Le misure specifiche previste sono classificate secondo le seguenti categorie:
- Misure di controllo
- Misure di trasparenza
- Misure di definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento
- Misure di regolamentazione
- Misure di semplificazione
- Misure di formazione
- Misure di rotazione
- Misure di disciplina del conflitto di interessi.

Si riporta di seguito la programmazione delle misure generali di prevenzione della corruzione e trasparenza.

MECCANISMI DI FORMAZIONE E ATTUAZIONE DELLE DECISIONI

Ai fini della massima trasparenza dell'azione amministrativa e dell'accessibilità totale, tutti i procedimenti concernenti le attività ad alto rischio di corruzione devono essere conclusi con provvedimenti espressi assunti nella forma della determinazione amministrativa ovvero nelle altre forme di legge (autorizzazioni, concessioni etc.), salvo i casi in cui sia prevista la deliberazione di G.M. o di C.C.

I provvedimenti conclusivi:

- devono riportare in narrativa la descrizione del procedimento svolto, richiamando tutti gli atti prodotti, anche interni, per addivenire alla decisione finale.
- devono essere sempre motivati con precisione, chiarezza e completezza, specificando i presupposti di fatto e le ragioni giuridiche che hanno determinato la decisione dell'Amministrazione in relazione alle risultanze dell'istruttoria ed alle norme di riferimento.
- devono essere redatti con stile il più possibile semplice e diretto per consentire a chiunque di comprendere appieno la portata di tutti i provvedimenti.
- di norma il soggetto istruttore della pratica (responsabile del procedimento) deve essere distinto dal titolare del potere di adozione dell'atto finale.

Per ciascuna tipologia di attività e procedimento a rischio, ogni Responsabile di P.O., di concerto con il responsabile del procedimento competente, dovrà effettuare “la standardizzazione dei

processi interni” mediante la redazione di una check-list (lista delle operazioni) indicante le varie fasi procedurali ed in particolare:

- il responsabile del procedimento;
- i presupposti e le modalità di avvio del procedimento;
- i relativi riferimenti normativi (legislativi e regolamentari) da applicare;
- i tempi di conclusione del procedimento;
- la forma del provvedimento conclusivo;
- la eventuale modulistica da adottare;
- i documenti richiesti al cittadino/utente/impresa;
- ogni altra indicazione utile a standardizzare e a tracciare l'iter amministrativo.

Ciascun responsabile del procedimento avrà cura di compilare e conservare agli atti apposita scheda/attestazione di verifica del rispetto degli standard procedurali.

L'ordine di trattazione dei procedimenti, ad istanza di parte, è quello cronologico, fatte salve le eccezioni stabilite da leggi e regolamenti. Per i procedimenti d'ufficio si segue l'ordine imposto da scadenze e priorità stabilite da leggi, regolamenti, atti deliberativi, programmi, circolari, direttive, etc.

In sede di monitoraggio si rileva che la standardizzazione dei processi interni non risulta formalizzata e pertanto non risulta correttamente attuata.

MISURE DI REGOLAMENTAZIONE

Tutte le decisioni nelle quali si concretano le attività a rischio di corruzione devono essere assunte e portate ad attuazione in applicazione della disciplina dei singoli procedimenti e delle attività gestionali contenuta in:

- leggi
- statuto e regolamenti
- atti deliberativi
- direttive
- circolari
- disposizioni di servizio.

MISURA DI TRASPARENZA E ACCESSO CIVICO

La Legge n. 190/2012 individua nella trasparenza uno degli strumenti più efficaci per contrastare la corruzione e la qualifica come “livello essenziale delle prestazioni concernenti i diritti sociali e civili ai sensi dell'articolo 117, secondo comma, lettera m) della Costituzione”.

La disciplina di dettaglio concernente il potenziamento della trasparenza nella pubblica amministrazione è stata disciplinata dal d.lgs. n. 33/2013 e s.m.i., che ne rafforza la portata, rispetto a quanto già disposto dal d.lgs. n. 150 del 2009, qualificandola come “accessibilità totale delle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche”.

Essa, dopo il d.lgs. 97/2016, è divenuta la principale misura per la prevenzione della corruzione, in quanto è stata rafforzata dall'introduzione dell'accesso civico generalizzato che consente a chiunque

di poter ottenere tutte le informazioni relative all'organizzazione e all'attività di una pubblica amministrazione, indipendentemente dalla sussistenza di un interesse giudico specifico ovvero dall'esistenza di una norma che obblighi la PA alla pubblicazione del documento o dato richiesto.

La trasparenza non è da considerare come fine, ma come strumento per avere una amministrazione che opera in maniera eticamente corretta e che persegue obiettivi di efficacia, efficienza ed economicità dell'azione, valorizzando l'accountability con i cittadini, ovvero il resoconto che a quest'ultimi l'Amministrazione comunale è tenuta a rendere circa l'attività svolta.

La trasparenza viene assicurata mediante la pubblicazione delle informazioni sulla sezione Amministrazione trasparente del sito istituzionale e mediante adozione di misure organizzative che si propongono di rendere effettivo l'esercizio del diritto di accesso civico "semplice" e "generalizzato". L'applicazione della presente misura verrà monitorata in fase di controllo periodico del RPCT nonché di controllo periodico da parte dell'OIV.

CODICE DI COMPORTAMENTO

Il Codice di Comportamento, approvato con D.P.R. n. 62/2013 (Codice Generale), ed il Codice di Comportamento Integrativo (Codice Speciale), adottato dall'Ente con deliberazione di G.M. n. 57 del 10.6.2022, esecutiva ai sensi di legge, costituiscono strumenti di applicazione del P.T.P.C.T., acquisendo rilevanza anche ai fini della misurazione e valutazione della performance.

Il Comune di Gaggi ha definito un proprio Codice di Comportamento Integrativo (Codice Speciale) quale principali azioni di contrasto della corruzione, avendo cura che esso non costituisca una generica ripetizione dei contenuti del Codice Generale. Tale misura opera in maniera assolutamente trasversale all'interno dell'amministrazione, in quanto è applicabile nella totalità dei processi dell'ente.

La disciplina dettata dal Codice risponde principalmente ad esigenze e finalità di prevenzione della corruzione e dà luogo all'applicazione del nuovo regime delle responsabilità per violazione delle regole comportamentali, previsto dal comma 3 dell'art. 54 del D.Lgs. n. 165/2001, così come modificato dall'art. 1, co 44, della L. n. 190/2012. Pertanto, la violazione degli obblighi contenuti nei Codici costituisce fonte di responsabilità disciplinare accertata all'esito del procedimento disciplinare. Inoltre, essa è rilevante ai fini della responsabilità civile, amministrativa e contabile ogniqualvolta le stesse responsabilità siano collegate alla violazione di doveri, obblighi, leggi o regolamenti. Violazioni gravi o reiterate dei Codici comportano l'applicazione della sanzione del licenziamento.

Il RPCT può adottare ogni misura che garantisca il rispetto delle norme del Codice di Comportamento dei dipendenti.

I soggetti incaricati di operare nell'ambito di aree e/o attività particolarmente sensibili alla corruzione assicurano l'osservanza dei Codici di Comportamento dei Dipendenti e del Codice Disciplinare e verificano le ipotesi di violazione.

Nei bandi, capitolati e contratti d'appalto deve essere inserita la clausola di applicazione, per quanto compatibili, delle disposizioni di cui al Codice di Comportamento approvato con D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 ed al Codice di Comportamento Integrativo del Comune, con la previsione che, nei casi di violazione grave di disposizioni dei predetti, previa contestazione, il rapporto contrattuale potrà

risolversi ai sensi dell'art. 2, co. 3, D.P.R. 62/2013 e dell'art. 2, co. 2, del Codice Speciale.

Nei contratti individuali di lavoro, in caso di assunzione, va inserita apposita clausola che preveda che il dipendente è tenuto all'osservanza delle disposizioni del Codice di Comportamento di cui al D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 e del Codice di Comportamento Integrativo e che, in caso di mancato rispetto dei doveri dei Codici di Comportamento Generale e Speciale, la condotta del dipendente è contraria ai doveri d'ufficio ed è fonte di responsabilità disciplinare da accertare previo apposito procedimento in cui siano garantiti il diritto di difesa ed i principi di gradualità e proporzionalità delle sanzioni, salve le ulteriori responsabilità di natura penale, civile, amministrativa e contabile e gli effetti prodotti in ordine alla misurazione e valutazione della performance.

ROTAZIONE DEL PERSONALE

L'obbligo di rotazione del personale chiamato ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione è previsto dall'art. 1, comma 5 lett. b) della L. 190/2012, mentre il comma 4 lett. e) della stessa norma demanda al Dipartimento della Funzione Pubblica la definizione (non ancora attuata) di criteri per assicurare la rotazione di dirigenti e funzionari nei settori particolarmente esposti al rischio. Il comma 10, lett. b) della legge demanda al Responsabile della prevenzione la verifica dell'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. Analogo obbligo di rotazione periodica del personale che svolge le proprie mansioni nei settori esposti al rischio di infiltrazioni di tipo mafioso è previsto per le pubbliche amministrazioni della Regione Siciliana dall'art. 14 del c.d. Codice Vigna. Il par. 7.2 della PNA 2016, integrando i contenuti dell'intesa del 24.7.2013 che aveva dato le prime indicazioni per l'applicazione della misura negli enti locali soprattutto di minori dimensioni, detta una disciplina organica dell'istituto –definito criterio organizzativo che può contribuire alla formazione del personale- distinguendo la rotazione ordinaria da quella straordinaria.

Rotazione ordinaria

Solo ove fattibile avuto riguardo alle caratteristiche organizzative e dimensionali dell'ente, alla infungibilità di molte figure in esso operanti in ragione della specializzazione professionale, delle competenze richieste e del ridotto numero, è assicurata la rotazione ordinaria del personale, ai sensi dell'articolo 1, co. 5, della legge 6 novembre 2012, n. 190, nelle aree a rischio, mediante appositi atti organizzativi, per evitare il consolidarsi di posizioni di "privilegio" (art. 1, co. 221, L. n.208/2015 - legge di stabilità 2016).

L'analisi del contesto interno, con particolare riguardo all'organizzazione del personale, rende evidente che la misura in questione non può essere applicata con riferimento ai responsabili di Area, in quanto l'ente non dispone di figure in possesso dell'inquadramento apicale richiesto dalla legge e dal CCNL per la preposizione agli uffici di vertice; né risulta possibile una rotazione tra i 3 attuali responsabili, in ragione della specificità delle funzioni e della professionalità di ciascuno di essi.

Per quanto riguarda gli istruttori, il numero di dipendenti di categoria C cui affidare funzioni istruttorie e responsabilità di servizi unitamente alla presenza – in alcuni uffici insostituibile – di personale rende difficile l'attuazione di tale misura organizzativa. In ogni caso, sempre che sia praticabile, si dovrebbe procedere con periodi di affiancamento del responsabile di una certa attività con un possibile sostituto e con lo sviluppo di uno specifico programma formativo.

In ogni caso, i Responsabili di Area avranno cura, ove possibile, di assegnare la responsabilità dei procedimenti affinché sia assicurata che l'istruttoria sia compiuta da un soggetto diverso dall'organo di gestione che adotta il provvedimento finale.

Inoltre, devono essere rafforzate le altre misure generali già oggetto di regolamentazione per cui i responsabili di Area debbono monitorare i rapporti personali, professionali e contrattuali dei responsabili di procedimento con i destinatari dei provvedimenti da loro istruiti.

Rotazione straordinaria

Ai sensi dell'articolo 16, c.1, lett. l-quater del D.lgs. 165/2001 e ss.mm.ii., i dirigenti apicali “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 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 di prevenzione del rischio corruttivo.

Ai fini dell'individuazione delle fattispecie di illecito che l'Amministrazione è tenuta a prendere in considerazione per l'applicazione della rotazione straordinaria, l'A.N.AC. ha adottato la delibera n. 215 del 26 marzo 2019, recante “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/ 2001”, che riassume e compendia tutti i pronunciamenti dell'Autorità sull'argomento, intervenendo positivamente nell'identificazione dei reati a presupposto dell'adozione della misura e del momento del procedimento penale in cui l'Amministrazione deve valutare la condotta del dipendente ai fini dell'applicazione della stessa. Con questo ampliamento resta ulteriormente delimitata, ed allo stesso tempo diviene onnicomprensiva, la nozione di corruzione, sempre consistente in: specifici comportamenti soggettivi di un pubblico funzionario, configuranti ipotesi di reato.

I comportamenti di tipo corruttivo di pubblici funzionari possono verificarsi in ambiti diversi e con riferimento a funzioni diverse. Si può avere, pertanto:

- una corruzione relativa all'assunzione di decisioni politico-legislative;
- una corruzione relativa all'assunzione di atti amministrativi;
- una corruzione relativa all'assunzione di atti giudiziari.

Ciò non muta il carattere unitario del fenomeno corruttivo nella propria essenza e nella propria identità generale; in questo senso abituali espressioni come “corruzione politica” o “corruzione amministrativa” valgono più a precisare l'ambito nel quale il fenomeno si verifica, che non ad individuare una diversa specie di corruzione.

L'ambito oggettivo presuppone presenza di “condotte di tipo corruttivo” e, in particolare:

- i reati richiamati dal D.lgs. n. 39/2013 che fanno riferimento al Titolo II, Capo I «Dei delitti dei pubblici ufficiali contro la Pubblica amministrazione»;
 - quelli indicati nel D.lgs. 31 dicembre 2012, n. 235, lasciando comunque alle Amministrazioni la possibilità di considerare anche altre fattispecie di reato;
 - i reati indicati dall'art. 7 della Legge n. 69/2015 «Disposizioni in materia di delitti contro la pubblica amministrazione, di associazioni di tipo mafioso e di falso in bilancio», rubricato

«Informazione sull'esercizio dell'azione penale per fatti di corruzione (reati di cui agli art. 317, 318, 319, 319 bis, 319 ter, 319 quater, 320, 321, 322, 322 bis, 346 bis, 353, 353 bis del Codice Penale), che individua i reati connessi a “fatti di corruzione”, da segnalare al presidente dell'ANAC (MISURA OBBLIGATORIA);

- i 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 inconfiribilità, 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) (MISURA FACOLTATIVA). La misura dovrà essere adottata al momento di “avvio del procedimento” – con evidente carattere di immediatezza che non può che intendersi riferito al momento in cui il soggetto viene iscritto nel “registro delle notizie di reato”, di cui all'art. 335 c.p.p.: momento che coincide con l'atto che dà inizio ad un procedimento penale. Una volta acquisita la comunicazione dell'avvio del procedimento l'Amministrazione dovrà valutare le circostanze e potrà risolversi nel motivato trasferimento, oppure rimandare al termine delle indagini la misura da adottare.

Dunque, in un quadro di rafforzata “sanzione penale” e di allargamento dello spettro delle condotte corruttive (a seguito della Legge n. 3/2019, c.d. Spazza corrotti), sussiste in primis, un dovere “di informativa”, a carico del singolo dipendente, dell'avvio di procedimenti penali o disciplinari per i fatti rilevanti sotto i profili citati (ad es. comunicazioni di ricezione di un avviso di garanzia); un medesimo obbligo informativo nei confronti del responsabile di PO e del RPCT.

Al fine di consentire all'amministrazione una tempestiva valutazione delle condotte poste in essere dai dipendenti, fatto salvo quanto previsto dall'art. 129 c.p.p., il dipendente, sia a tempo indeterminato che a tempo determinato, è tenuto a comunicare – pertanto non appena ne viene a conoscenza di essere stato sottoposto a procedimento di prevenzione ovvero a procedimento penale per reati di natura corruttiva, ivi inclusi quelli previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale. La comunicazione deve essere indirizzata al responsabile di Area se si tratta di dipendente, ovvero al responsabile della prevenzione della corruzione se si tratta di responsabile di Area.

I responsabili di Area o il Segretario comunale se il fatto riguarda i primi, decidono il trasferimento funzionale del dipendente interessato, con provvedimento adeguatamente motivato, e avendo cura di non provocare disservizi all'attività amministrativa e di mantenere gli standard di erogazione dei servizi. Il provvedimento è adottato con la capacità ed i poteri del privato datore di lavoro, ai sensi dell'art. 5, comma 2 del d. lgs. 165/2001 e s.m.i.

Va specificato che anche l'art. 55-ter del d.lgs. 165/2001 prevede che nell'ipotesi di sospensione del procedimento disciplinare per la pendenza di un processo penale possano, comunque, applicarsi nei confronti del dipendente, oltre la sospensione cautelare, “anche altri provvedimenti cautelari”.

Più in generale, l'art. 3 della legge n. 97/2001 dispone che quando nei confronti di un dipendente “è disposto il giudizio” per i delitti tassativamente indicati dalla norma (artt.314, 317, 318, 319, 319-ter, 319- quater, 320 c.p.) “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”, e se ciò non è possibile lo pone in aspettativa o disponibilità (cfr. comma 2, art. 3 cit.). Nelle ipotesi di rinvio a giudizio per i delitti previsti

dall'art. 3, comma 1 della legge n. 97/2001, la misura della rotazione straordinaria è obbligatoria, per cui il dipendente deve essere trasferito ad altro ufficio, con attribuzione di un incarico differente da quello già svolto al momento del fatto contestato. In tali ipotesi, il trasferimento deve essere adottato:

- 1) dal Responsabile di Area, per i dipendenti assegnati si concretizza nell'ambito della medesima area organizzativa;
- 2) dal Segretario generale, d'intesa con i responsabili di Area, se si concretizza in una mobilità interna verso un'altra area organizzativa;
- 3) dal sindaco se riguarda un responsabile di Area.

Sul piano dei soggetti tenuti all'adozione del provvedimento motivato di rotazione straordinaria o di permanenza si richiama la deliberazione ANAC n. 345/2020 dove viene altresì specificato che in nessun caso la relativa competenza può essere posta in capo al RPCT.

INCOMPATIBILITÀ ED INCONFERIBILITÀ - OBBLIGO DI ASTENSIONE E SEGNALAZIONE CONFLITTO DI INTERESSI - PANTOUFLAGE

1. Ai sensi dell'art. 35-bis del d.lgs. 165/2001, così come introdotto dall'art. 46 della L. 190/2012, 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:
 - 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.
2. Il dipendente, sia a tempo indeterminato che a tempo determinato, è tenuto a comunicare – non appena ne viene a conoscenza – al Responsabile della prevenzione, di essere stato sottoposto a procedimento di prevenzione ovvero a procedimento penale per reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale.
3. Ai sensi dell'art. 6-bis della L. n. 241/90, così come introdotto dall'art.1, comma 41, della L. 190/2012, il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale, ai loro superiori gerarchici. I Responsabili di Area formulano la segnalazione riguardante la propria posizione al Segretario Comunale ed al Sindaco.

In adesione degli orientamenti espressi da ANAC, in un'ottica di rafforzamento dei presidi di prevenzione, per quanto concerne i contratti che utilizzano i fondi PNRR e fondi strutturali i dipendenti, per ciascuna procedura di gara in cui siano coinvolti, dovranno fornire un aggiornamento della dichiarazione con le informazioni significative in relazione all'oggetto

dell'affidamento. Nel caso in cui emergano successivamente, nel corso delle varie fasi dell'affidamento, ipotesi di conflitto di interessi non dichiarate, occorre integrare detta dichiarazione. Anche i soggetti esterni (ad esclusione dei progettisti), cui sono affidati incarichi in relazione a uno specifico contratto, sono tenuti a rendere la dichiarazione per la verifica dell'insussistenza di conflitti di interessi. I dipendenti rendono la dichiarazione riferita alla singola procedura di gara al responsabile dell'ufficio di appartenenza e al RUP. In caso di soggetti esterni, le dichiarazioni sono rese al responsabile dell'ufficio competente alla nomina e al RUP. Per quanto riguarda il RUP, lo stesso rende la dichiarazione al soggetto che lo ha nominato ed al proprio superiore gerarchico. Resta fermo, comunque, l'obbligo di rendere la dichiarazione per ogni singola gara da parte del RUP e dei commissari di gara. 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.

4. A tutti i dipendenti in servizio presso il Comune di Gaggi è sottoposto, con cadenza annuale, a cura del Responsabile di riferimento, un questionario, ove dovranno essere indicati e attestati ai sensi e per gli effetti di cui al D.P.R. 445/00:
 - a) i rapporti di collaborazione, sia retribuiti che a titolo gratuito, svolti nell'ultimo quinquennio e se sussistono ancora rapporti di natura finanziaria o patrimoniale con il soggetto per il quale la collaborazione è stata prestata;
 - b) se e quali attività professionali o economiche svolgono le persone con loro conviventi, gli ascendenti e i discendenti e i parenti e gli affini entro il secondo grado;
 - c) eventuali relazioni di parentela o affinità fino al secondo grado, sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti dei soggetti che con l'Ente stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, limitatamente agli ambiti di lavoro di competenza.
5. I dati acquisiti dai questionari avranno in ogni caso carattere riservato, nel rispetto di quanto previsto in materia di tutela della privacy. Sarà cura di ciascun responsabile di area adottare, nel caso in cui si ravvisino possibili conflitti d'interessi, le opportune iniziative in sede di assegnazione dei compiti d'ufficio, ai sensi dell'art. 53, comma 5, del d.lgs. n. 165/2001, così come modificato dall'art. 1, comma 42, della L. 190/2012.

I questionari compilati da parte dei Responsabili di Area sono trasmessi al Sindaco ed al RPCT ai fini delle valutazioni ai sensi del predetto articolo.
6. Restano ferme le disposizioni previste dal D.Lgs. 165/2001 in merito alle incompatibilità dei dipendenti pubblici, e in particolare l'art. 53, comma 1 bis, relativo al divieto di conferimento di incarichi di direzione di strutture deputate alla gestione del personale (cioè competenti in materia di reclutamento, trattamento e sviluppo delle risorse umane) a soggetti che rivestano o abbiano rivestito negli ultimi due anni cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali o che abbiano avuto negli ultimi due anni rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni.
7. A tutto il personale dell'Ente, indipendentemente dalla categoria e dal profilo professionale, si applica il "Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, ai sensi dell'art. 54 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dall'art.1, comma 44, della L. n. 190/2012 ed il codice di

comportamento integrativo del Comune di Gaggi. La violazione del codice di comportamento costituisce illecito disciplinare.

8. Tutti i responsabili e dipendenti dell'ente, all'atto dell'assunzione e, per quelli in servizio, con cadenza annuale, sono tenuti a conoscere e prendere atto del piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza in vigore, pubblicato sul sito istituzionale dell'ente.
9. Il personale dipendente è impegnato a dare applicazione alle previsioni dettate dalla normativa per la prevenzione della corruzione e dal presente piano. La mancata applicazione di tali previsioni costituisce, fatta salva la maturazione di forme di altre forme di responsabilità, violazione disciplinare.
10. I dipendenti che svolgono la propria attività nell'ambito di quelle ad elevato rischio di corruzione informano il proprio Responsabile in merito al rispetto dei tempi procedurali e a qualsiasi anomalia accertata, segnalando in particolare l'eventuale mancato rispetto dei termini o l'impossibilità di eseguire i controlli nella misura e tempi prestabiliti, spiegando le ragioni del ritardo.
11. All'atto del conferimento degli incarichi di Responsabile di Area, i responsabili sono tenuti a rendere apposita dichiarazione, nei termini ed alle condizioni di cui all'art. 46 del D.P.R. n. 445/2000, circa la sussistenza/insussistenza di eventuali condizioni ostative, ai sensi dell'art. 20 del d.lgs. n. 39 del 2013.
12. La dichiarazione deve essere pubblicata sul sito istituzionale dell'ente nella sezione "Amministrazione Trasparente" - sottosezione "incarichi Amministrativi di vertice", a cura del Responsabile Settore Personale.
13. Oltre che all'atto del conferimento dell'incarico, la predetta dichiarazione deve essere resa con cadenza annuale.
14. I Responsabili di Area hanno l'obbligo di "comunicare le partecipazioni azionarie e gli altri interessi finanziari che possono porli in conflitto di interessi con la funzione pubblica che svolgono" nonché l'obbligo di dichiarare se hanno "parenti e affini entro il secondo grado, coniuge o convivente che esercitano attività politiche, professionali o economiche che li pongano in contatti frequenti con l'ufficio che dovranno dirigere o che siano coinvolti nelle decisioni o nelle attività inerenti l'ufficio".
15. La legge n° 190/2012 ha integrato l'art. 53 del D. Lgs. N° 165/2001 con l'inserimento di un nuovo comma 16 ter che vieta ai dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto dal presente comma sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti. Pertanto, al fine di evitare tale rischio, ciascun contraente od appaltatore dell'ente, all'atto della sottoscrizione del contratto dovrà

rendere una dichiarazione, ai sensi del D.P.R. n° 445/2000 circa l'inesistenza di contratti di lavoro o rapporti di collaborazione vietati a norma dell'art. 16 ter del D. Lgs. N° 165/2001 e s.m.i.

FORMAZIONE DI COMMISSIONI, ASSEGNAZIONI AGLI UFFICI, CONFERIMENTO DI INCARICHI DIRIGENZIALI IN CASO DI CONDANNA PENALE PER DELITTI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

La legge n. 190/2012 ha introdotto un nuovo articolo 35 bis nel d.lgs. 165/2001 che fa divieto a coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non definitiva, per reati contro la pubblica amministrazione, di assumere i seguenti incarichi:

- far parte di commissioni di concorso per l'accesso al pubblico impiego;
- essere assegnati ad uffici che si occupano della gestione delle risorse finanziarie o dell'acquisto di beni e servizi o della concessione dell'erogazione di provvedimenti attributivi di vantaggi economici;
- far parte delle commissioni di gara per la scelta del contraente per l'affidamento di contratti pubblici o per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni o benefici.

La finalità è chiaramente quella di evitare che, all'interno degli organi che sono deputati a prendere decisioni e a esercitare il potere nelle amministrazioni, vi siano soggetti condannati (anche con sentenza non definitiva) per reati e delitti contro la PA. Si tratta di una forma di tutela anticipata.

Il dipendente - sia a tempo indeterminato che a tempo determinato, è tenuto a comunicare – non appena ne viene a conoscenza, di essere stato sottoposto a procedimento di prevenzione ovvero a procedimento penale per reati di previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale. La comunicazione va resa al R.P.C.T. per i Responsabili di PO ed al Responsabile di Area per i responsabili di servizio/procedimento.

Restano ferme le disposizioni previste dal D.Lgs. 165/2001 in merito alle incompatibilità dei dipendenti pubblici, e in particolare l'art. 53, comma 1 bis, relativo al divieto di conferimento di incarichi di direzione di strutture deputate alla gestione del personale (cioè competenti in materia di reclutamento, trattamento e sviluppo delle risorse umane) a soggetti che rivestano o abbiano rivestito negli ultimi due anni cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali o che abbiano avuto negli ultimi due anni rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni.

TUTELA DEL WHISTLEBLOWER

Tutela dei dipendenti che segnalano illeciti (cd. whistleblowing)

1. Ai sensi dell'art. 54-bis del d.lgs. 165/2001, così come introdotto dall'art. 1, comma 51, della L. 190/2012, fuori dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, ovvero per lo stesso titolo ai sensi dell'articolo 2043 del codice civile, il dipendente che denuncia all'autorità giudiziaria o alla Corte dei Conti, ovvero riferisce al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione discriminatoria, diretta o indiretta. Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del

segnalante non può essere rivelata, senza il suo consenso, sempre che la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, l'identità può essere rivelata ove la sua conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato.

2. La denuncia è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 24, e successive modificazioni.
3. La segnalazione può essere indirizzata:
 - a) direttamente all'autorità giudiziaria o alla Corte dei Conti;
 - b) al Responsabile per la prevenzione della corruzione;
 - c) al superiore gerarchico che, tempestivamente e garantendo la riservatezza, deve inoltrarlo al responsabile per la prevenzione della corruzione.

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

4. Per l'inoltro al Responsabile della Prevenzione della corruzione, si potrà utilizzare la piattaforma crittografata presente in Amministrazione Trasparente. In tal caso l'identità del segnalante sarà conosciuta solo dal responsabile prevenzione della corruzione che ne tutelerà la riservatezza.
5. Il whistleblower deve fornire tutti gli elementi utili per verificare la fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione. A tal fine la segnalazione deve contenere i seguenti elementi:
 - a) generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della qualifica o ruolo ricoperto all'interno dell'amministrazione;
 - b) una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione, con indicazione delle circostanze di luogo e di tempo in cui sono stati commessi;
 - c) l'indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
 - d) l'indicazione di eventuali documenti a conferma della fondatezza dei fatti;
 - e) ogni altra utile informazione.
6. Per ogni segnalazione ricevuta il Responsabile per la prevenzione della corruzione dovrà svolgere adeguata attività istruttoria per verificare quanto segnalato.
7. Le condotte illecite, oggetto di segnalazioni, meritevoli di tutela comprendono non solo l'intera gamma dei delitti contro la Pubblica Amministrazione di cui al Titolo II, Capo I, del codice penale, ma anche le situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, 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 – a prescindere dalla rilevanza penale – venga in evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite. Le condotte illecite segnalate devono riguardare situazioni di cui il soggetto sia venuto direttamente a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, ossia a causa o in occasione di esso.
8. Per quanto non previsto dal presente articolo, si rinvia alle Linee guida ANAC in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti di cui alla Determinazione n° 6 del 28/04/2015.

2.4.4 MONITORAGGIO SULL'ATTUAZIONE E IDONEITÀ MISURE DI PREVENZIONE

In attuazione degli indirizzi contenuti nel PNA, si procederà al monitoraggio dell'implementazione delle misure contenute nel presente piano per prevenire/contrastare i fenomeni di corruzione attraverso la definizione di un sistema di reportistica che consenta al RPCT di poter osservare costantemente l'andamento dei lavori e di intraprendere le iniziative più adeguate in caso di scostamenti. Concorrono a garantire l'azione di monitoraggio, oltre al RPCT, i RESPONSABILI DI PO, limitatamente alle strutture ricomprese nell'area di rispettiva pertinenza e l'Organismo di valutazione, nell'ambito dei propri compiti di vigilanza. Al fine di garantire l'efficace attuazione e l'adeguatezza del Piano e delle relative misure si intende implementare un processo di monitoraggio annuale. Dell'attività di monitoraggio si darà contonella Relazione predisposta dal RPCT entro il 15 dicembre di ogni anno o diversa scadenza stabilita dall'ANAC.

DISCIPLINA DELLE INCOMPATIBILITÀ, CUMULO DI IMPIEGHI ED INCARICHI AL PERSONALE DIPENDENTE

OGGETTO E AMBITO DI APPLICAZIONE

1. La presente sezione del piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza disciplina, ai sensi dell'art.53, comma 5, del D.Lgs. n.165/2001, come modificato dall'art.1, comma 42, della Legge n.190/2012, i criteri e le procedure di conferimento ai dipendenti comunali degli incarichi extraistituzionali a favore di Enti Pubblici o di soggetti privati nonché a favore dello stesso Ente di appartenenza.
2. Per incarichi extraistituzionali si intendono le prestazioni non comprese nei compiti e doveri d'ufficio del dipendente o che non sono ricollegate direttamente dalla legge o da altre fonti normative alla specifica categoria istituzionalmente ricoperta dal dipendente.
3. I criteri previsti dal presente Regolamento rispondono all'esigenza di escludere casi di incompatibilità, sia di diritto che di fatto, nell'interesse del buon andamento dell'amministrazione o situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi, che pregiudichino l'esercizio imparziale delle funzioni attribuite al dipendente, tenendo tuttavia presente che lo svolgimento di incarichi extra- istituzionali può rappresentare per il dipendente un'opportunità di arricchimento professionale e culturale utile a determinare una positiva ricaduta sull'attività istituzionale ordinaria.
4. La presente disciplina regolamentare si applica a tutto il personale dipendente dirigente e non dirigente con rapporto di lavoro a tempo determinato e indeterminato, a tempo pieno e a tempo parziale, con le precisazioni ivi contenute in caso di prestazione lavorativa pari o inferiore al 50%.
5. Esso si applica anche ad eventuale personale incaricato ai sensi dell'art.110 D.Lgs. n.267/2000 (TUEL).

INCOMPATIBILITÀ GENERALE

1. Fatte salve le eccezioni previste da leggi speciali, al dipendente con prestazione a tempo pieno (o a tempo parziale superiore al 50%) è precluso, ai sensi dell'art.60 D.P.R. n.3/1957, richiamato

dall'art.53 comma 1 del D.Lgs.165/2001:

a) esercitare attività commerciale e industriale.

Sono considerate tali le attività imprenditoriali (continuative e remunerate) di cui agli artt. 2082, 2083, 2135 e 2195 del Codice Civile.

b) esercitare attività professionale

Sono considerate attività professionali, anche nella forma di consulenza e collaborazione, quelle per il cui esercizio è necessaria l'iscrizione ad Albi o Registri o l'appartenenza ad Ordini professionali e che risultano connotate da abitudine, sistematicità e continuità.

c) instaurare, in costanza di rapporto di lavoro con il Comune di Gaggi altri rapporti di impiego alle dipendenze di privati;

d) assumere in società con fini di lucro cariche che presuppongono l'esercizio di rappresentanza, l'esercizio di amministrazione o l'esercizio di attività in nome e per conto della società, con esclusione di quelle a prevalente capitale pubblico che gestiscono servizi pubblici locali costituite o partecipate dal Comune.

2. Al dipendente è, inoltre, precluso:

a) assumere altri impieghi pubblici ai sensi dell'art.65, comma 1, D.P.R. n.3/1957, fatte salve le eccezioni previste da leggi speciali (art.92, comma 1, D.Lgs. n.267/2000 e art.1, comma 557, della legge n.311/2004)

b) stipulare contratti di collaborazione coordinata e continuativa (CO.CO.CO.) e di collaborazione continuata a progetto (CO.CO.PRO) ai sensi del D.Lgs. n.276/2003 e s.m.i.

3. Ai Responsabili si applicano, altresì, i casi di incompatibilità assoluta di cui agli artt. 9 e 12 del D.Lgs. n.39/2013.

4. Ai sensi dell'art.1, comma 56 bis, L. n.662/1996 ai dipendenti pubblici in part time pari o inferiore al 50% iscritti in Albi professionali e che esercitano attività professionale non possono essere conferiti incarichi professionali da amministrazioni pubbliche.

CONFLITTO DI INTERESSI

1. Sono incompatibili gli incarichi che generano ovvero siano idonei a generare conflitto di interessi anche potenziale con le funzioni svolte dal dipendente presso il Servizio/Settore di assegnazione, ovvero, più in generale, con i compiti istituzionali dell'Ente.

2. A titolo esemplificativo e non esaustivo sono incompatibili i seguenti incarichi:

a) incarichi di collaborazione, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo, da soggetti privati che abbiano, o abbiano avuto, nel biennio precedente un interesse economico significativo in decisioni o attività inerenti all'ufficio di appartenenza.

Possono avere un interesse economico significativo in decisioni o attività inerenti all'ufficio quei soggetti che:

- siano o siano stati, nel biennio precedente, aggiudicatari di appalti, sub-appalti, cottimi fiduciari o concessioni, di lavori, servizi o forniture, nell'ambito di procedure curate personalmente dal dipendente o dal servizio di appartenenza, in qualsiasi fase del procedimento e a qualunque titolo;

- abbiano in corso procedimenti volti ad ottenere, o abbiano già ricevuto nel biennio precedente, sovvenzioni, contributi, sussidi e ausili finanziari o vantaggi economici di qualunque genere, nell'ambito di procedure curate personalmente dal dipendente, in qualsiasi fase del procedimento e a qualunque titolo;
 - siano, o siano stati nel biennio precedente, destinatari di provvedimenti a contenuto autorizzatorio concessorio, o abilitativo, permessi, nulla osta o altri atti di consenso da parte dell'Amministrazione, curate personalmente dal dipendente o dal servizio di appartenenza, in qualsiasi fase del procedimento e a qualunque titolo;
- b) incarichi attribuiti da soggetti privati nei confronti dei quali il dipendente svolga attività di controllo o di vigilanza e ogni altro tipo di attività ove esista un interesse da parte dei soggetti conferenti;
- c) incarichi attribuiti da soggetti pubblici o privati destinatari di finanziamenti nei confronti dei quali il dipendente svolga funzioni relative alla concessione e alla erogazione di finanziamenti.

Non rientrano nel divieto i soggetti "intermedi" che ricevono il finanziamento solo per ridistribuirlo ad altri soggetti senza alcuna discrezionalità né gli incarichi resi a favore di soggetti che beneficiano di un finanziamento predeterminato in forma generale e fissa;

- d) incarichi affidati da soggetti che abbiano in corso contenziosi con l'Ente.
- e) attività di collaborazione e consulenza a favore di soggetti pubblici e/o privati con i quali il Comune ha instaurato, o è in procinto di instaurare, un rapporto di partenariato.
Per i dipendenti dei Settori Tecnici incarichi tecnici (progettazione, direzione lavori, collaudo etc.) di cui al D.Lgs. n. 50/2016 per la realizzazione di opere pubbliche, comprese le opere di urbanizzazione, per le quali il dipendente abbia rilasciato (o abbia ricevuto istanza di rilascio di) autorizzazioni o abbia espresso pareri in ordine alla loro progettazione e/o esecuzione.

INCARICHI EXTRA-ISTITUZIONALI A FAVORE DI ENTI PUBBLICI E SOGGETTI PRIVATI CHE DEVONO ESSERE SVOLTI PREVIA AUTORIZZAZIONE

1. Salva la valutazione del conflitto di interessi, e previa autorizzazione è consentito al dipendente con rapporto di lavoro a tempo pieno (o parziale superiore al 50%) esercitare a favore di Amministrazioni pubbliche diverse da quelle di appartenenza o a favore di società o persone fisiche che svolgano attività d'impresa o commerciale (art.53 comma 5 D.Lgs.n.165/2001) le seguenti attività extraistituzionali di seguito indicate a titolo esemplificativo:
- a) partecipazione in società agricole a conduzione familiare, qualora la stessa richieda un impegno modesto e non abituale o continuato durante l'anno (circolare Funzione Pubblica n.6/1997 e art.12 legge di attuazione delle direttive Consiglio Comunità Europea n.153/1975);
 - b) assunzione di cariche sociali presso società cooperative qualora non sussista interferenza fra le attività connesse alla carica sociale e il contenuto della prestazione lavorativa del pubblico dipendente unitamente alle competenze dell'Amministrazione (art.61, comma1, del D.P.R. n.3/1957- circolare Funzione Pubblica n.6/1997);

- c) assunzione di cariche sociali presso associazioni e/o società sportive, ricreative, culturali, qualora non sussista interferenza fra l'oggetto sociale e lo svolgimento dell'attività d'ufficio del dipendente (art.5 D.P.R. n.62/2013);
- d) partecipazione nelle società di capitali in qualità di semplice socio;
- e) nelle società di persone: socio accomandante nella società in accomandita semplice e socio con limitazione di responsabilità ex art.2267 nella società semplice;
- f) incarico di amministratore di condominio relativamente all'immobile ove è fissata la propria residenza;
- g) attività di rilevazione indagini statistiche;
- h) incarichi di docente in corsi di formazione, perito, arbitro, revisore dei conti, membro del Collegio Sindacale di Società Miste a maggioranza pubblica, membro di Commissione Tributaria, membro del Nucleo di Valutazione o O.I.V., membro di commissioni giudicatrici di concorso o di gare d'appalto, Commissario ad Acta, Curatore Fallimentare, Consulente tecnico (per il quale è richiesta l'iscrizione nell'Albo Speciale dei consulenti tecnici formato presso il Tribunale ai sensi dell'art.61 c.p.c.);
- i) incarichi di progettazione, direzione, coordinamento lavori e collaudo opere pubbliche, servizi e forniture;
- j) l'attività di mediazione, di cui al d.lgs. 4.3.2010, n.28. In relazione allo svolgimento di tale attività, è fatto obbligo al dipendente di dare preventiva comunicazione all'amministrazione rispetto alla manifestazione di disponibilità all'organismo, di cui all'art. 6, comma 2 lett. a) del D.M. 18.10.2010, n.180. Tale comunicazione preventiva, comunque, non comporta automatica acquiescenza da parte dell'amministrazione rispetto allo svolgimento degli incarichi e/o al rilascio dell'autorizzazione allo svolgimento degli stessi.

CRITERI PER LA CONCESSIONE DI AUTORIZZAZIONI

1. L' autorizzazione è concessa qualora l'incarico da autorizzare:
 - a) sia di carattere temporaneo ed occasionale, definito nella sua natura e nella sua durata temporale;
 - b) si svolga totalmente al di fuori dell'orario di lavoro;
 - c) non comprometta per l'impegno richiesto e/o per le modalità di svolgimento, un completo, tempestivo e puntuale assolvimento dei compiti e dei doveri d'ufficio da parte del dipendente o comunque influenzarne negativamente l'adempimento;
 - d) non assuma un carattere di prevalenza economica rispetto al lavoro dipendente. A tal fine l'incarico non può prevedere un compenso lordo che, né complessivamente, né rapportato pro quota e sommato con altri compensi per incarichi di qualsiasi tipo percepiti nel corso dell'anno solare, risulti superiore al 50% della retribuzione annua lorda percepita dal dipendente nell'esercizio precedente. Resta applicabile l'art.1, comma 123, L. n.662/1996. Se trattasi di incarico da espletare nel corso di più annualità, il limite del 50% non si riferisce al compenso previsto per l'intera prestazione, bensì alla quota percepibile per ogni

anno di riferimento dell'incarico;

e) non produca conflitto, anche potenziale, di interesse con le funzioni svolte dal dipendente all'interno della struttura di assegnazione o, comunque, con il Comune, in conformità a quanto previsto dall'art.3 del presente Regolamento;

f) non comprometta il decoro e il prestigio dell'Amministrazione metropolitana e non ne danneggi l'immagine;

g) non comporti l'utilizzo di beni, strumentazioni o informazioni di proprietà dell'Amministrazione Metropolitana;

h) comporti un arricchimento professionale per il dipendente o per l'Ente.

2. Ai fini dell'autorizzazione, il singolo incarico dovrà essere svolto al di fuori dell'orario di lavoro. Tuttavia, quando lo stesso debba essere effettuato durante l'orario di lavoro, non potrà comunque determinare un'assenza dal servizio superiore a 5 giornate lavorative in uno stesso mese. A tal fine il dipendente dovrà utilizzare le ferie e non potrà usufruire dei permessi con recupero

PROCEDIMENTO AUTORIZZATIVO

1. Il dipendente che intende svolgere un incarico per il quale non sia prevista un'incompatibilità assoluta, deve presentare domanda di autorizzazione al Responsabile dell'area cui è assegnato. L'autorizzazione può essere richiesta anche dai soggetti pubblici o privati che intendono conferire l'incarico.

2. La domanda viene presentata al Responsabile almeno 30 giorni prima dell'inizio dello svolgimento dell'incarico, salvi casi eccezionali debitamente motivati.

3. Nella domanda il dipendente deve indicare:

- la tipologia dell'incarico (specificare l'oggetto dell'attività);
- il soggetto a favore del quale svolge l'incarico con indicazione del luogo di svolgimento dell'attività, nome o ragione sociale del soggetto conferente indicandone il codice fiscale o partita IVA e la sede legale;
- se si tratta di incarico da conferire in base ad una normativa specifica;
- la data iniziale e finale prevista.

4. La domanda contiene la dichiarazione, sotto la propria responsabilità, da parte del dipendente:

- a) che l'incarico ha carattere temporaneo ed occasionale e che non rientra tra i compiti e doveri d'ufficio;
- b) che non sussistono situazioni, anche potenziali, di conflitto di interessi o motivi di incompatibilità, di diritto o di fatto, secondo le indicazioni del presente Regolamento;
- c) che l'incarico verrà svolto al di fuori dell'orario di lavoro;
- d) che l'incarico non prevede un compenso lordo che, né complessivamente, né rapportato pro quota e sommato con altri compensi per incarichi di qualsiasi tipo percepiti nel corso dell'anno solare, risulta superiore al 50% della retribuzione annua lorda percepita dal

dipendente nell'esercizio precedente;

- e) che l'incarico non compromette il decoro e il prestigio del Comune di Gaggi e non ne danneggia l'immagine;
 - f) che si impegna ad assicurare il tempestivo, puntuale e corretto svolgimento dei compiti d'ufficio;
 - g) che si impegna a non utilizzare beni, mezzi ed attrezzature del Comune di GAGGI per lo svolgimento dell'incarico;
 - h) che si impegna a fornire immediata comunicazione al Responsabile dell'Area di appartenenza di eventuali incompatibilità sopravvenute provvedendo all'immediata cessazione dell'incarico.
5. Al fine di verificare le caratteristiche dell'incarico o della carica da autorizzare, il Responsabile di Area può richiedere ulteriori elementi di valutazione all'interessato od al soggetto a favore del quale la prestazione è diretta. In tal caso i 30 giorni per l'istruttoria decorrono dalla data in cui vengono acquisiti tutti gli elementi necessari all'autorizzazione.
6. Decorsi 30 giorni dal ricevimento dell'istanza, qualora non vengano richieste ulteriori informazioni ai sensi del comma 5, la domanda di autorizzazione s'intende accolta per incarichi presso altre pubbliche amministrazioni e negata per incarichi presso altri soggetti (art.53, comma 10, ult. cpv, D.Lgs. n.165/2001).
7. Salvo i casi di cui sopra, il procedimento si conclude *entro 30 giorni dal ricevimento dell'istanza* con apposita autorizzazione *del Responsabile di Area cui il dipendente è assegnato*. L'autorizzazione è comunicata all'interessato e, per conoscenza, al Responsabile dell'Area Amministrativa – Ufficio personale - per i successivi provvedimenti.

AUTORIZZAZIONI DI INCARICHI AI RESPONSABILI

1. L'autorizzazione all'assunzione di incarichi esterni da parte dei responsabili con funzioni dirigenziali viene concessa solo ove si tratti di incarichi di *carattere occasionale e temporaneo*, in considerazione del fatto che ad essi è richiesto di destinare ogni risorsa lavorativa a tempo pieno ed in modo esclusivo all'espletamento dell'incarico dirigenziale affidato.
2. Le autorizzazioni ai Responsabili di Area sono rilasciate con le stesse modalità previste dai precedenti articoli dal Segretario Comunale, sentito il Sindaco.

INCARICHI EXTRA - ISTITUZIONALI A FAVORE DI ENTI PUBBLICI E SOGGETTI PRIVATI CHE POSSONO ESSERE SVOLTI SENZA AUTORIZZAZIONE

1. Non necessita di autorizzazione né di comunicazione lo svolgimento delle attività, anche a titolo oneroso, riconducibili alle categorie di cui all'art.53, comma 6, del D.Lgs. n.165/2001 e precisamente:
 - a) la collaborazione a giornali, riviste, enciclopedie e simili quando tali prestazioni non si traducano in attività continuativa o professionale implicante rilevante impegno operativo e costante applicazione;
 - b) l'utilizzazione economica da parte dell'autore o inventore di opere dell'ingegno e di

invenzioni industriali svolta in forma non professionale;

- c) la partecipazione a convegni e seminari in qualità di relatori svolta in forma non professionale;
 - d) gli incarichi per i quali viene corrisposto all'interessato solo il rimborso delle spese documentate (viaggio- vitto-alloggio) ove l'attività non sia di intensità tale da costituire attività prevalente o, comunque, pregiudizievole per l'attività svolta nell'ambito del rapporto di lavoro con l'Amministrazione;
 - e) gli incarichi per il cui svolgimento il dipendente venga posto in posizione di aspettativa, di comando o di fuori ruolo senza oneri per l'Ente;
 - f) gli incarichi conferiti dalle Organizzazioni Sindacali a dipendenti distaccati presso le stesse, oppure posti in aspettativa non retribuita;
 - g) le attività di formazione diretta ai dipendenti della Pubblica Amministrazione nonché di docenza e di ricerca scientifica, ove esercitate in forma occasionale e non professionale.
2. Necessita di comunicazione al Responsabile dell'area di appartenenza lo svolgimento delle attività a titolo gratuito che il dipendente è chiamato a svolgere in considerazione della professionalità che lo caratterizza all'interno dell'Amministrazione (art. 53, comma 12, D.Lgs. n.165/2001 - P.N.A.- D.P.R. n.62/2013).

A titolo esemplificativo e non esaustivo rientra nell'obbligo di comunicazione lo svolgimento delle seguenti attività rese a titolo gratuito:

- a) attività presso associazioni di volontariato e società cooperative a carattere socioassistenziale senza scopo di lucro (art.1, comma 61, Legge n.662/1996);
- b) svolgimento di attività nell'ambito delle società e associazioni sportive dilettantistiche (art.90 comma 23 Legge 289/2002);
- c) svolgimento di attività artistiche (pittura, scultura, musica) purché non si concretizzino in attività di tipo professionale;
- d) qualsivoglia attività di collaborazione prestata presso esercizi commerciali, bar, ristorazione.

ISCRIZIONE AD ALBI O ELENCHI PROFESSIONALI

- 1. È incompatibile con la qualità di dipendente con rapporto di lavoro a tempo pieno (o parziale superiore al 50%) l'iscrizione ad Albi professionali qualora i relativi ordinamenti professionali richiedano come presupposto dell'iscrizione l'esercizio dell'attività libero professionale.
- 2. Qualora la legge professionale consenta al pubblico dipendente l'iscrizione in Albi professionali (R.D. n.2637 del 5.06.2001 integrato da DPR n.328 del 23.10.1995 consente l'iscrizione all'Albo per ingegneri e architetti) o l'iscrizione in Albi speciali resta comunque fermo il divieto di esercitare la libera professione.
- 3. Ai dipendenti non è consentito essere titolari di Partita Iva.
- 4. È consentita l'iscrizione nel Registro dei Revisori, previa autorizzazione dell'Amministrazione di appartenenza.

CONCESSIONE DI ASPETTATIVA PER ATTIVITÀ IMPRENDITORIALE

1. Il dipendente può chiedere di essere collocato in aspettativa, senza assegni e senza decorrenza dell'anzianità di servizio, per un periodo massimo di dodici mesi, anche per avviare un'attività autonoma o imprenditoriale (art.18 della L.n. 183/2010 Collegato Lavoro).
2. Tale periodo di aspettativa è autorizzato dal Responsabile del Settore Personale su domanda documentata del dipendente e può essere usufruito anche per periodi inferiori all'anno purché non superi la durata complessiva di un anno nella vita lavorativa del dipendente.
3. Resta fermo quanto previsto dall'art.23 bis del D.Lg n.165/2001.

PRATICANTATO

1. Nel caso di praticantato obbligatorio previsto dalla legge, il dipendente a tempo pieno o con prestazione superiore al 50% deve formulare richiesta corredata dell'impegno a rispettare le seguenti condizioni:
 - a) che l'impegno richiesto non sia incompatibile con lo svolgimento dei compiti d'ufficio;
 - b) che le eventuali assenze dal servizio siano preventivamente autorizzate;
 - c) che il dipendente si astenga dal curare pratiche o dalla trattazione di questioni che possano interferire con le attività istituzionali che gli competono o nelle quali possa ravvisarsi un conflitto d'interesse con l'Amministrazione;
 - d) che l'attività di tirocinio non dissimuli l'esercizio di una libera professione e sia finalizzata esclusivamente al sostenimento dell'esame di abilitazione.
2. Il Responsabile dell'Area di assegnazione adotta il provvedimento di autorizzazione entro 30 giorni dal ricevimento della domanda comunicandolo al Responsabile del Settore Personale.

DIPENDENTI CON RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE PARI O INFERIORE AL 50%

1. Ai sensi del D.P.C.M 17 marzo 1989 n.117"Norme regolamentari sulla disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale", il dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale pari o inferiore al 50% di quella a tempo pieno, previa motivata autorizzazione dell'Amministrazione di appartenenza, può esercitare ulteriori attività lavorative di lavoro autonomo o subordinato a condizione che le stesse a) non arrechino pregiudizio alle esigenze di servizio e b) non siano incompatibili o in conflitto, anche potenziale, con gli interessi dell'Amministrazione.
2. Per il rilascio dell'autorizzazione si rinvia ai precedenti articoli.
3. Ai sensi dell'art.1, comma 56 bis, della Legge n.662/1996, i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale con prestazione pari o inferiore al 50% possono iscriversi agli Albi Professionali, essere titolari di Partita Iva ed esercitare attività libero professionale.

Agli stessi dipendenti non possono essere conferiti incarichi professionali dalle Amministrazioni Pubbliche.

OBBLIGHI DEL DIPENDENTE INCARICATO

- 1) Il dipendente cui sia conferito un incarico ai sensi della presente disciplina regolamentare ha

l'obbligo:

- a) di svolgere l'attività al di fuori dell'orario di lavoro e comunque al di fuori del complesso di prestazioni rese in via ordinaria e straordinaria all'Ente in virtù del rapporto di pubblico impiego;
- b) di non utilizzare per lo svolgimento dell'attività locali, mezzi o strutture dell'Ente;
- c) di rendere pienamente compatibili lo svolgimento dell'attività oggetto dell'incarico con quella resa in forza del rapporto di pubblico impiego e con quelle eventualmente rese a favore di altri soggetti pubblici o privati in ragione di altri incarichi assegnati ai sensi dell'art.53 D.Lgs. n.165/2001;
- d) di non utilizzare i risultati dell'attività oggetto dell'incarico conferito dall'Amministrazione per fini personali o in relazione ad altri incarichi esterni.

INCOMPATIBILITÀ DIPENDENTI CESSATI

1. Ai sensi dell'art.5, comma 9, D.L. n.95/2012 (Spending Review) convertito nella Legge n.135/2012, così come modificato dall'art. 6 del d.l. n. 90/2014, convertito con legge n. 114/2014, *“non possono essere attribuiti incarichi di studio e di consulenza a soggetti già lavoratori privati o pubblici collocati in quiescenza. (...) È altresì, fatto divieto di conferire ai medesimi soggetti incarichi dirigenziali o direttivi o cariche in organi di governo delle amministrazioni (...) e degli enti e società da esse controllati, ad eccezione dei componenti delle giunte degli enti territoriali (...). Incarichi e collaborazioni sono consentiti, esclusivamente a titolo gratuito e per una durata non superiore a un anno, non prorogabile né rinnovabile, presso ciascuna amministrazione. Devono essere rendicontati eventuali rimborsi di spese, corrisposti nei limiti fissati dall'organo competente dell'amministrazione interessata.*
2. Per quanto non previsto, si richiamano le Circolari emanate dalla Funzione Pubblica sulla materia.

INCOMPATIBILITÀ SUCCESSIVA (CD. PANTOUFLAGE)

1. Ai sensi dell'art.53, comma 16 ter, D.lgs. n.165/2001 come introdotto dalla Legge n.190, art.1 comma 42, i dipendenti a tempo determinato e indeterminato che, *negli ultimi tre anni di servizio*, hanno esercitato poteri autoritativi e negoziali per conto di pubbliche amministrazioni, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto dal presente comma sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti ed accertati ad essi riferiti.
2. Nel caso di violazione la sanzione è la nullità del contratto concluso e dell'incarico conferito in violazione del predetto divieto. Inoltre, ai soggetti 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. In caso di violazione del divieto, l'ente agirà in giudizio per ottenere il risarcimento del danno nei confronti dell'ex- dipendente.

3. Nei bandi di gara dell'Ente dovrà essere riportato l'obbligo da parte degli operatori economici di rendere la dichiarazione circa l'insussistenza di cause ostative alla partecipazione di cui all'art. 53 comma 16 ter del D. Lgs. n° 165/2001.

REVOCA E SOSPENSIONE DELL'INCARICO

1. L'Amministrazione comunale si riserva la facoltà di *revocare l'incarico* conferito o autorizzato al dipendente qualora risulti compromesso il buon andamento della stessa o sopravvengano condizioni di conflitto, anche potenziale, di interessi o di incompatibilità di fatto o di diritto o qualora vengano contestate violazioni alle norme che disciplinano il regime degli incarichi.
2. Grava sui dipendenti l'onere di comunicare tempestivamente al Responsabile dell'area (al Segretario Comunale per i Responsabili di Area) il sopravvenire di condizioni di incompatibilità o di conflitto di interessi o qualsiasi altra causa ostativa alla continuazione dell'incarico.
3. In caso di revoca dell'incarico, il dipendente ha diritto al compenso per l'attività svolta fino a quel momento.
4. L'autorizzazione allo svolgimento di incarichi esterni concessa e gli incarichi conferiti ai sensi della presente disciplina regolamentare può essere *temporaneamente sospesa o definitivamente revocata* per gravi esigenze di servizio che richiedono la presenza dell'interessato in orario di lavoro ordinario o straordinario o incidente con lo svolgimento delle prestazioni autorizzate o conferite.

APPLICAZIONE NORME IN MATERIA DI TRASPARENZA

1. L'Amministrazione, una volta conferito o autorizzato un *incarico, anche a titolo gratuito*, ai propri dipendenti *comunica* per via telematica, tramite il sito www.perlapa.gov.it "Anagrafe delle prestazioni", **nel termine di 15 giorni**, al Dipartimento della Funzione Pubblica gli incarichi *conferiti o autorizzati* ai dipendenti stessi, con l'indicazione dell'oggetto dell'incarico e del compenso lordo, ove previsto.
2. L'Amministrazione, tramite Area Amministrativa – Ufficio Personale, è tenuta a comunicare tempestivamente al Dipartimento della funzione pubblica, in via telematica, per ciascuno dei propri dipendenti e distintamente per ogni incarico conferito o autorizzato, i compensi da esse erogati o della cui erogazione abbiano avuto comunicazione dai soggetti pubblici o privati.
3. *L'elenco degli incarichi* conferiti o autorizzati ai dipendenti, con l'indicazione della *durata e del compenso* spettante per ogni incarico deve essere pubblicato a cura del Responsabile Area Amministrativa nel sito internet, Sezione "**Amministrazione Trasparente**", sotto-sezione livello 1 "Personale", sotto sezione livello 2 "Incarichi conferiti e autorizzati ai dipendenti".

VIOLAZIONE DELLE NORME IN MATERIA DI INCOMPATIBILITÀ

1. Ove il Responsabile di Area accerti che il proprio dipendente (a tempo pieno ovvero a tempo parziale con prestazione lavorativa superiore al 50%) svolge altra attività lavorativa senza la prevista autorizzazione, *verificata l'incompatibilità o il conflitto di interessi*, diffida il dipendente a cessare, ai sensi dell'art. 63 D.P.R. n.3/1957, la situazione di incompatibilità entro 15 giorni, pena la decadenza dall'impiego.
2. Contestualmente alla diffida, il Responsabile provvede all'avvio del procedimento disciplinare, informando l'Ufficio Procedimenti disciplinari per i provvedimenti di competenza.
3. Ai sensi dell'art.53 del D.Lgs. n.165/2001, il compenso dovuto per le prestazioni eventualmente svolte senza la preventiva autorizzazione o che eccedono i limiti regolamentari deve essere versato dal dipendente nel conto dell'entrata del bilancio dell'Amministrazione per essere destinato al fondo di produttività. Nel caso in cui il dipendente non provveda al versamento, l'Amministrazione procederà al recupero delle somme dovute mediante trattenuta sulla retribuzione.

2.4.5 PROGRAMMAZIONE DELLA TRASPARENZA

Obiettivi strategici della trasparenza

L'Amministrazione ritiene la trasparenza sostanziale della PA e l'accesso civico tra le misure principali per contrastare i fenomeni corruttivi.

Pertanto, intende realizzare i seguenti obiettivi strategici:

- la trasparenza quale reale ed effettiva accessibilità totale alle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività dell'Amministrazione;
- l'esercizio dell'accesso civico, come potenziato dal D.Lgs. 97/2016, quale diritto riconosciuto a chiunque di ricevere documenti, informazioni e dati.

Tali obiettivi hanno la funzione precipua di indirizzare l'azione amministrativa ed i comportamenti degli operatori verso:

- elevati livelli di trasparenza dell'azione amministrativa e dei comportamenti di dipendenti e funzionari pubblici;
- lo sviluppo della cultura della legalità e dell'integrità nella gestione del bene pubblico.

Gli obiettivi di trasparenza sostanziale sono stati formulati coerentemente con la programmazione strategica ed operativa e negli strumenti di programmazione di medio periodo ed annuale.

Il sito web istituzionale dell'Ente è il mezzo primario di comunicazione, attraverso il quale l'Amministrazione garantisce un'informazione trasparente ed esauriente circa il suo operato, promuove nuove relazioni con i cittadini, le imprese e le altre PA, pubblicizza e consente l'accesso ai propri servizi, consolida la propria immagine istituzionale.

Ai fini dell'applicazione dei principi di trasparenza ed integrità, l'Ente ha da tempo realizzato un sito internet istituzionale costantemente aggiornato.

MISURE ORGANIZZATIVE VOLTE AD ASSICURARE LA REGOLARITÀ E LA TEMPESTIVITA' DEI FLUSSI INFORMATIVI

Sezione trasparenza: adempimenti, procedure e competenze.

L'allegato A del decreto legislativo 33/2013 disciplina la struttura delle informazioni da pubblicarsi sui siti istituzionali delle pubbliche amministrazioni.

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

Le sotto-sezioni devono essere denominate esattamente come indicato nell'allegato A del decreto legislativo n. 33/2013.

Rispetto ai PTCPT precedenti, l'allegato è stato aggiornato sulla base dell'allegato al PNA 2022, relativo alla ricognizione di tutti gli obblighi di trasparenza previsti dalla normativa per i contratti pubblici, da pubblicare in «Amministrazione trasparente», sostitutivo degli obblighi elencati per la sottosezione «Bandi di gara e contratti» dell'allegato 1 alle delibere ANAC nn. 1310/2016 e 1134/2017. Nell'allegato si ripropongono i contenuti, puntuali e dettagliati, degli allegati alle deliberazioni ANAC sopra richiamate.

Si è ritenuto funzionale non indicare per ciascun adempimento il nominativo del soggetto responsabile alla elaborazione e trasmissione dei dati da pubblicare; nella tabella è indicato l'ufficio competente a tale adempimento.

Sarà cura dei responsabili di Area, sulla base dell'organigramma, indicare il soggetto incaricato di elaborare e trasmettere i dati da pubblicare, se diverso dal responsabile del procedimento.

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

L'aggiornamento delle pagine web di «Amministrazione trasparente» può avvenire «tempestivamente», oppure su base annuale, trimestrale o semestrale. L'aggiornamento di numerosi dati deve essere «tempestivo». Il legislatore non ha però specificato il concetto di tempestività, concetto relativo che può dar luogo a comportamenti anche molto difformi.

Pertanto, al fine di «rendere oggettivo» il concetto di tempestività, tutelando operatori, cittadini e amministrazione, si definisce quanto segue: è tempestiva la pubblicazione di dati, informazioni e documenti quando effettuata entro trenta giorni dalla disponibilità definitiva dei dati, informazioni e documenti. L'articolo 43 comma 3 del D.lgs n. 33/2013 prevede che «i dirigenti responsabili degli uffici dell'amministrazione garantiscano il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge».

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.

La pubblicazione, fino all'adozione di un sistema automatizzato che consenta la pubblicazione dei dati da parte del soggetto che li inserisce nella piattaforma di gestione documentale, è effettuata dai soggetti individuati dal RPCT.

L'adempimento degli obblighi di trasparenza e pubblicazione previsti dal decreto legislativo 33/2013 e dal presente programma, è oggetto di controllo successivo di regolarità amministrativa come normato dall'articolo 147-bis, commi 2 e 3, del TUEL e dal Regolamento sui controlli interni. A tal fine, in ciascun atto, come già evidenziato in sede di controlli successivi, deve essere attestato se i dati in esso contenuti sono soggetti all'obbligo di pubblicazione in "amministrazione trasparente" ed in caso positivo deve essere individuata la relativa sottosezione di primo e secondo livello.

Si segnala che ai sensi dell'art. 9, comma 1 del DPR n. 62/2013 "il dipendente assicura l'adempimento degli obblighi di trasparenza previsti in capo alle pubbliche amministrazioni secondo le disposizioni normative vigenti, prestando la massima collaborazione nell'elaborazione, reperimento e trasmissione dei dati sottoposti all'obbligo di pubblicazione sul sito istituzionale", e che ai sensi dell' art, 43, comma 3 del d.lgs. 33/2013 e s.m.i. i dirigenti (id est: i responsabili di Area) "garantiscono il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare".

Ne consegue che la violazione degli obblighi strumentali alla pubblicazione dei dati nella sezione di amministrazione trasparente costituisce illecito disciplinare (cfr. art. 45, comma 4 del d.lgs. 33/2013 e s.m.i.) sia in capo al dipendente incaricato dell'elaborazione, reperimento e trasmissione dei dati sia in capo al responsabile di Area che non ha vigilato sul corretto assolvimento degli adempimenti.

Le pubblicazioni di documenti per finalità di trasparenza non sostituiscono quelle previste per i medesimi documenti da altre disposizioni di legge, come ad esempio le pubblicazioni degli atti amministrativi all'albo pretorio on line ai sensi della L.R. 44/1991 e quelle dei relativi estratti ai sensi della L.R. 11/2015.

IL RESPONSABILE PER LA TRASPARENZA

Il Responsabile della trasparenza nel Comune di GAGGI è il Segretario Comunale dell'Ente.

Il Responsabile svolge stabilmente un'attività di controllo sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate, nonché segnalando all'organo di indirizzo politico, al Nucleo di Valutazione, all'Autorità nazionale anticorruzione e, nei casi più gravi, all'ufficio per i procedimenti disciplinari i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione.

Il Responsabile della Trasparenza si avvale di una struttura di supporto composta da unità di personale alle quali può attribuire responsabilità procedurali, ai sensi dell'art. 5 della L.R. n. 10/1991 e s.m.i.

L'individuazione delle unità di supporto spetta al Responsabile della Trasparenza, che la esercita autonomamente, su base fiduciaria.

In caso di mancata individuazione tale unità si identifica con il Responsabile dell'Area Amministrativa o da altro delegato individuato di concerto con il Responsabile per la trasparenza.

I RESPONSABILI DI AREA

Già il precedente PTPC imputava al Responsabile di Area, detentore dell'atto o dell'informazione rilevante, la responsabilità della pubblicazione prevedendo altresì un aggiornamento tempestivo

delle informazioni e dei contenuti destinati alla pubblicazione nel portale istituzionale.

I responsabili di Area adempiono agli obblighi di pubblicazione dei dati, delle informazioni e dei documenti, di cui all'Allegato del presente Programma.

Garantiscono il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare in formato aperto.

Garantiscono l'integrità, il costante aggiornamento, la completezza, la tempestività, la semplicità di consultazione, la facile accessibilità e la conformità ai documenti originali in possesso dell'Amministrazione, l'indicazione della loro provenienza e la riutilizzabilità delle informazioni pubblicate.

In applicazione dell'art. 6, comma 1, lett. d), della L. 241/1990, ogni Responsabile dovrà individuare, tra i propri collaboratori, i responsabili della pubblicazione, ove diversi dai responsabili di procedimento.

In qualità di referenti per la trasparenza, che coadiuvano il Responsabile anticorruzione nello svolgimento delle attività previste dal decreto legislativo 33/2013, spetta ai Responsabili di Area, non solo individuare all'interno degli uffici e servizi a loro assegnati, i responsabili dei singoli procedimenti (e/o se diverso del responsabile della trasmissione delle pubblicazioni) ma anche fornire le indicazioni operative affinché ciascuno provveda all'organizzazione, elaborazione e tempestivo invio dei dati/informazioni/documenti da pubblicare.

In particolare, al fine di garantire il controllo diffuso del cittadino, singolo o all'interno di formazioni sociali, sul perseguimento da parte dell'amministrazione comunale delle funzioni istituzionali sull'utilizzo delle risorse pubbliche, si richiede a ciascun Responsabile per quanto di competenza il regolare e corretto adempimento di: a) obblighi di pubblicazione vigenti; b) pubblicazione, in "AltriContenuti – dati ulteriori" di eventuali altri dati, informazioni e documenti per i quali non sussiste obbligo di legge ma ritenuti utili ai fini di una completa accessibilità dell'utenza alle attività svolte dall'Ente, con i soli limiti e le condizioni espressamente previsti da disposizioni di legge, procedendo alla anonimizzazione dei dati personali eventualmente presenti in coerenza con le disposizioni del d.lgs. 101/2018, eventualmente avvalendosi del supporto/parere del DPO.

È fatto obbligo ai Responsabili ed agli Istruttori individuati di procedere alla verifica, per quanto di competenza, dell'esattezza, della completezza e dell'aggiornamento dei dati pubblicati, attivandosi per sanare eventuali errori, e avendo cura di applicare le misure previste dall'A.N.A.C. e dal Garante per la Protezione dei Dati personali.

Ai singoli Responsabili di Area è demandata la realizzazione dei consequenziali atti esecutivi per assicurare il corretto svolgimento dei flussi informativi, in rispondenza agli indici qualitativi: pertanto, i dati e i documenti oggetto di pubblicazione debbono rispondere ai criteri di qualità previsti dall'art. 6 del Decreto Legislativo n. 33/2013, così come integrato e modificato dal D.Lgs. 25 maggio 2016, n. 97.

Si specifica pertanto che, per quanto di propria competenza, tutti gli adempimenti relativi alla pubblicazione degli atti secondo le previsioni del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, sono imputabili al Responsabile di Area detentore dell'atto o dell'informazione rilevante. Lo stesso Responsabile di Area sarà chiamato a rispondere in caso di omesso o incompleto adempimento.

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

Il Nucleo di Valutazione verifica la coerenza tra gli obiettivi previsti nel programma triennale della trasparenza e quelli indicati nel Piano della performance, valutando altresì l'adeguatezza dei relativi indicatori. I soggetti deputati alla misurazione e valutazione delle performance, utilizzano le informazioni e i dati relativi all'attuazione degli obblighi di trasparenza ai fini della misurazione e valutazione delle performances sia organizzativa, sia individuale dei Responsabili di Area.

Verifica ed attesta periodicamente ed in relazione alle delibere dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (A.N.A.C.) l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione.

MONITORAGGIO E VIGILANZA SULL'ATTUAZIONE DEGLI OBBLIGHI DI TRASPARENZA

Il monitoraggio sull'attuazione degli obblighi di trasparenza è, in primo luogo, affidato ai Responsabili di Area dell'Ente, che vi provvedono costantemente in relazione all'Area di competenza.

Il monitoraggio e la vigilanza sullo stato di attuazione della sezione Trasparenza sono, inoltre, affidate al RPCT. Tale monitoraggio verrà attuato:

- nell'ambito dei "controlli di regolarità amministrativa";
- attraverso appositi controlli a campione a verifica dell'aggiornamento delle informazioni pubblicate;
- attraverso il monitoraggio effettuato in merito all'accesso civico.

Per verificare l'esecuzione delle attività programmate, nel termine del triennio di valenza del P.T.P.C il Responsabile della Trasparenza attiverà nell'ambito delle risorse a disposizione di questa Amministrazione, un sistema di monitoraggio, costituito dalla predisposizione di rapporti da parte dei Responsabili delle Aree dell'Ente, al fine di monitorare sia il processo di attuazione del Programma sia l'utilità ed usabilità dei dati inseriti.

Per promuovere e diffondere sia all'interno sia all'esterno dell'Ente lo sviluppo della cultura della legalità e dell'integrità, si prevede l'utilizzo dei seguenti strumenti:

- aggiornamento costante del sito;
- formazione del personale anche attraverso note/circolari interne e formazione anche unitamente alle tematiche anticorruzione.

Il piano dettagliato degli obiettivi contiene quale obiettivo permanente per ciascuna AREA dell'Ente le azioni di realizzazione e di Mantenimento/Aggiornamento delle pubblicazioni sul Sito WEB come declinate nella parte di questo Piano relativa alla Trasparenza.

TRASPARENZA E PROGRAMMAZIONE

Gli obiettivi strategici di trasparenza sono definiti dalla Giunta tenuto conto di quanto previsto nel presente Piano e costituiscono elemento di valutazione della performance per tutto il personale proporzionalmente al livello di responsabilità connessa. Ogni obiettivo di Trasparenza individuato successivamente e recepito nei documenti di pianificazione, programmazione e controllo deve essere funzionale e coerente alle finalità del presente Piano.

I processi e le attività programmate con il presente Piano triennale sono da considerarsi parte

integrante della programmazione strategica dell'ente e vengono recepiti singolarmente o in maniera aggregata come obiettivi del Piano della *performance*. Il Piano della *Performance* che è inserito all'interno del PIAO contiene un'apposita sezione dedicata agli obiettivi a carico dei Responsabili di Area finalizzati agli adempimenti previsti con il Piano Anticorruzione, assegnando agli stessi un peso "specifico" ai fini della conseguente valutazione individuale. È affidato in particolare alla figura del Nucleo di valutazione il compito di promuovere, supportare e garantire la validità metodologica dell'intero sistema di misurazione, valutazione e trasparenza della performance, nonché la sua corretta applicazione.

In tale veste il Nucleo di valutazione è chiamato a verificare anche la coerenza tra gli obiettivi previsti nel piano della prevenzione della corruzione e quelli indicati nel Piano della *performance*, valutando altresì l'adeguatezza dei relativi indicatori ai fini della misurazione e valutazione delle performance dei Responsabili di settore per gli obblighi tempestivi di trasmissione dei dati.

Attività da svolgere per la predisposizione, l'implementazione e l'attuazione del PTPCT indicati come obiettivi nel Piano Performance

Relativamente alla *performance* organizzativa viene posto l'accento sull'attuazione di specifici obblighi di trasparenza, nonché sulla misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti.

Relativamente alla performance individuale verranno assegnati obiettivi ai responsabili di settore correlati ai relativi indicatori, quale promozione di maggiori livelli di trasparenza e implementazione della comunicazione con i cittadini.

A garanzia della massima trasparenza dell'azione amministrativa, ogni provvedimento amministrativo deve menzionare il percorso logico - argomentativo sulla cui base la decisione è stata assunta, affinché sia chiara a tutti la finalità pubblica perseguita. Solo attraverso una adeguata e comprensibile valutazione della motivazione si è concretamente in grado di conoscere le reali intenzioni dell'azione amministrativa. Non appare superfluo ribadire che la stessa Corte Costituzionale anche recentemente ha sottolineato che "laddove manchi la motivazione restano esclusi i principi di pubblicità e di trasparenza dell'azione amministrativa ai quali è riconosciuto il ruolo di principi generali diretti ad attuare i canoni costituzionali dell'imparzialità e del buon andamento dell'amministrazione.

PUBBLICITÀ LEGALE ED ACCESSO CIVICO

Pubblicità Legale

Si precisa che gli obblighi di pubblicazione, trasparenza e diffusione di cui al presente Programma della Trasparenza non fanno venire meno gli obblighi di Pubblicazione previsti da specifiche disposizioni di legge quali in via esemplificativa:

- le Pubblicazioni all'Albo Pretorio On-Line (Deliberazioni – Determine – Atti Amministrativi);
- le Pubblicazioni sul Sito Web dell'Ente in "Amministrazione Trasparente "ai sensi dell'art 29 del DLGS n°50/2016 – (Nuovo Codice dei Contratti) e s.m.i.:
- a) Atti di Programmazione dei Lavori, Opere, Servizi e Forniture;

- b) Atti relativi ai procedimenti per l'affidamento di appalti pubblici di servizi, lavori ed opere, di concorsi pubblici di progettazione, di concorsi di idee, di concessioni.
 - c) Provvedimenti di esclusione dalle procedure di affidamento. Gli atti di Ammissione all'esito delle valutazioni dei requisiti soggettivi, economico-finanziari e tecnico-professionali.
 - d) Atti di nomina della Commissione Giudicatrice e i curricula dei componenti.
 - e) Resoconti dei pagamenti effettuati al termine della loro esecuzione.
- Dati dei contratti (Art 1 comma 32 Legge 190/2012 fatto espressamente salvo dall'art 37 del Dlgs n. 33/2013).

Accesso civico

Consiste nella richiesta da parte del cittadino di documenti per i quali la legge prevede la pubblicazione sul sito. Si differenzia dal diritto di accesso finora configurato dalla legge 241/90 (Accesso Documentale). Si può estrinsecare nei confronti degli atti la cui pubblicazione sia obbligatoria per la trasparenza. È una tutela che la legge garantisce al cittadino contro le amministrazioni reticenti alla trasparenza. Per la sua attivazione non è richiesta alcuna legittimazione soggettiva (es. residenza, nazionalità, etc.) né alcuna motivazione né alcuna modulistica. È gratuita. Entro 30 gg dalla richiesta l'Ente deve provvedere a pubblicare il dato ed a trasmetterlo al richiedente. La mancata risposta è tutelata in esclusiva dal Giudice Amministrativo e comporta la segnalazione al Nucleo.

Accesso civico generalizzato

Tale nuova tipologia di accesso, delineata nell'art. 5, comma 2 del Dlgs n. 33/2013 si traduce in un diritto di accesso non condizionato dalla titolarità di situazioni giuridicamente rilevanti ed avente ad oggetto tutti i dati e i documenti e informazioni detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli per i quali è stabilito un obbligo di pubblicazione. Tale accesso incontra i limiti del rispetto della tutela degli interessi pubblici e/o privati indicati all'art. 5 bis, commi 1 e 2, e il rispetto delle norme che prevedono specifiche esclusioni (art. 5 bis, comma 3).

È stato predisposto un apposito Registro degli Accessi che contempla le tre casistiche dell'accesso documentale, accesso civico ed accesso generalizzato.

TRATTAMENTO E PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI

A seguito del Regolamento Europeo della privacy si è dato attuazione all'adeguamento della modulistica con l'INFORMATIVA SUL TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI ai sensi dell'art. 13 del Regolamento UE n. 679/2016 sul trattamento dei dati personali (privacy) e d.lgs.101 del 10.08.20187.

La pubblicazione dei dati in "Amministrazione trasparente" è effettuata previa verifica dell'esistenza di uno specifico obbligo di pubblicazione previsto dal d.lgs. n. 33/2013 o da altre fonti normative. Anche in questi casi, tuttavia, viene assicurato il rispetto dei principi di liceità, correttezza, trasparenza, minimizzazione, esattezza, integrità, adeguatezza, pertinenza e limitazione a quanto necessario rispetto alle finalità del trattamento. Occorre 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, verifichino 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 avvenire nel rispetto di tutti i principi applicabili al trattamento dei dati personali contenuti all'art. 5 del Regolamento (UE) 2016/679.

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, comma 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.

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).

Il Comune di Gaggi ha designato il Responsabile della protezione dei dati (DPO), ai sensi dell'art. 37 del Regolamento U.E. n. 679/2016 (GDPR), nel dott. Santo Fabiano.

3. SEZIONE TERZA - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

In questa sezione si presenta il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione:

- Organigramma;
- Livelli di responsabilità organizzativa;
- Ampiezza media delle Aree in termini di numero di dipendenti in servizio;

Altre eventuali specificità del modello organizzativo, nonché gli eventuali interventi e le azioni necessarie per assicurare la sua coerenza rispetto agli obiettivi di valore pubblico identificati.

La macrostruttura vigente è stata adottata a decorrere dal 16/04/2021 con deliberazione di Giunta Municipale n. 40/2021. È stata modificata ed integrata in data 21/04/2021 con deliberazione di Giunta Municipale n. 41/2021.

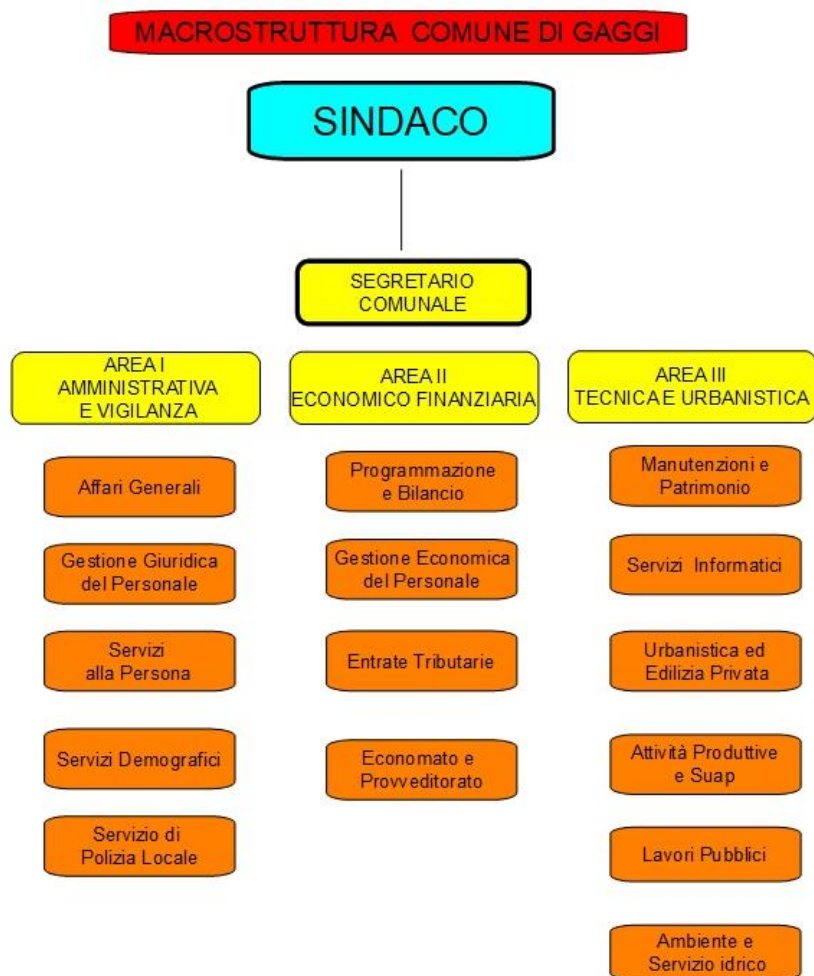
L'ultimo funzionigramma aggiornato costituisce allegato alla deliberazione di G.M. n.40/2021.

Organigramma (alla data del 31/12/2023)

- N. 1 Segretario Comunale;
- N. 3 incarichi di P.O./E.Q. (Area Amministrativa e Vigilanza – Area Tecnica - Area Finanziaria);
- N. 28 dipendenti a tempo indeterminato.

Ampiezza media delle aree:

- n. 8 dipendenti tempo pieno (n. 6 Area Amministrativa e Vigilanza; n. 0 Area Finanziaria; n. 2 Area Tecnica);
- n. 20 dipendenti part time (n.12 Area Amministrativa e Vigilanza; n. 3 Area Finanziaria; n. 5 Area Tecnica);
- n. 7 lavoratori A.S.U. (n. 4 Area Amministrativa e Vigilanza; n. 1 Area Finanziaria; n. 2 Area Tecnica).



L'organizzazione del Comune si articola in **Aree, Servizi ed Uffici**.

L'Area costituisce l'unità organizzativa di massimo livello delle macro-funzioni omogenee dell'Ente, dispone di un elevato grado di autonomia progettuale ed operativa nell'ambito degli indirizzi della direzione politica dell'Ente, nonché di tutte le risorse e le competenze necessarie al raggiungimento dei risultati, perseguendo il massimo livello di efficienza, di efficacia e di economicità complessiva, a livello di Ente ed è il punto di riferimento per:

- la pianificazione strategica degli interventi e delle attività;
- il coordinamento dei servizi collocati al suo interno;
- il controllo di efficacia sull'impatto delle politiche e degli interventi realizzati, in termini di grado di soddisfacimento dei bisogni.

Il Servizio costituisce un'articolazione dell'Area. Interviene in modo organico in un ambito definito di discipline o materie per fornire servizi rivolti sia all'interno che all'esterno dell'Ente; svolge precise funzioni o specifici interventi per concorrere alla gestione di un'attività organica; svolge le attività istruttorie e procedurali di competenza.

L'Ufficio costituisce una unità operativa interna al Servizio che gestisce l'intervento in specifici ambiti della materia e ne garantisce l'esecuzione; espleta inoltre attività di erogazione di servizi alla collettività.

Il Comune di Gaggi si articola in tre Aree:

- **Area Amministrativa e di Vigilanza;**
- **Area Finanziaria;**
- **Area Tecnica;**

A capo di ogni Area, con provvedimento del Sindaco, viene assegnato un responsabile cui è affidata la titolarità dell'incarico di Elevata Qualificazione.

Il Segretario comunale sovrintende e coordina l'attività dei titolari di incarico di E.Q.

3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

In questa sottosezione sono indicati, secondo le più aggiornate Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, nonché in coerenza con i contratti, la strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto (es. lavoro agile e telelavoro).

In particolare, la sezione deve contenere:

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

IL LAVORO AGILE NEL NUOVO CCNL 16/11/2022

Il nuovo CCNL Comparto Funzioni Locali triennio 2019-2021, sottoscritto in data 16/11/2022, si incarica di dare forma contrattuale all'istituto, e ne conferma le principali caratteristiche:

- prestazioni senza vincoli di orario o luogo di lavoro, senza una postazione fissa predefinita ma nel rispetto di misure di sicurezza per il lavoratore e per i dati trattati;
- organizzazione del lavoro per fasi, cicli e obiettivi;
- necessità di un Regolamento di Ente e dell'accordo Individuale;
- parità di diritti e di opportunità lavorative.

LE MODALITÀ ATTUATIVE E GLI OBIETTIVI DELL'AMMINISTRAZIONE

Lo svolgimento della prestazione lavorativa "lavoro agile" si inserisce nel processo di innovazione dell'organizzazione del lavoro allo scopo di stimolare il cambiamento strutturale del funzionamento della pubblica amministrazione, in direzione di una maggiore efficacia dell'azione amministrativa, della produttività del lavoro e di orientamento ai risultati e di agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Il lavoro agile si aggiunge alle modalità tradizionali di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato senza modificare la posizione contrattuale del/della dipendente nell'organizzazione e senza costituire una nuova categoria contrattuale di rapporto di lavoro.

Il lavoro agile non è quindi una nuova tipologia contrattuale ma una diversa modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, stabilita mediante accordo tra le parti, caratterizzata anche dall'utilizzo di strumenti tecnologici ed eseguita in parte all'interno dell'Ente e in parte all'esterno.

Rimangono invariate la sede lavorativa e la posizione del/della dipendente nell'organizzazione dell'Ente. L'attuazione del lavoro agile non modifica la regolamentazione dell'orario di lavoro applicata al personale che farà riferimento al normale orario di lavoro tenendo conto delle caratteristiche di flessibilità temporali proprie del lavoro agile, nel rispetto comunque dei limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione.

L'adozione del lavoro agile avviene garantendo pari opportunità e non discriminazione, ai fini del riconoscimento delle professionalità e della progressione di carriera.

In generale, gli obiettivi principali del lavoro agile sono i seguenti:

- Diffondere modalità di lavoro e stili manageriali orientati ad una maggiore autonomia e responsabilità delle persone e sviluppo di una cultura orientata ai risultati.
- Rafforzare la cultura della misurazione e della valutazione della performance.
- Valorizzare le competenze delle persone e migliorare il loro benessere organizzativo, anche attraverso la facilitazione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, diffondendo relazioni professionali fondate sulla fiducia, che aumentino lo spirito di collaborazione.
- Promuovere e diffondere le tecnologie digitali.
- Razionalizzare le risorse strumentali.
- Riprogettare gli spazi di lavoro.
- Contribuire allo sviluppo sostenibile.

Il Comune adotterà un Regolamento relativo a tale istituto entro l'anno 2024.

3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

Il piano triennale del fabbisogno di personale si inserisce a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente ad essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.

Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di performance in termini di migliori servizi alla collettività.

La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche.

In relazione a ciò, è dunque opportuno che le amministrazioni valutino le proprie azioni sulla base dei seguenti fattori:

- capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti;
- stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate, ad esempio:
 - a) alla digitalizzazione dei processi (riduzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate);
 - b) alle esternalizzazioni/internalizzazioni o potenziamento/dismissione di

servizi/attività/funzioni;

- c) ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi.

Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre del 2023 e dei posti da coprire nel triennio 2024-2026

In questa sottosezione, si rappresenta la consistenza in termini quantitativi del personale, sia a tempo indeterminato che a tempo determinato, alla quale è accompagnata la descrizione del personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali presenti.

È, altresì, indicato in termini quantitativi il fabbisogno di personale da acquisire nel triennio 2024/2026 che viene determinato in considerazione del personale cessato e che cesserà dal servizio nel corso del corrente anno e dall'esigenza di rafforzare gli uffici comunali che risultano carenti sotto il profilo dell'assetto organizzativo e della disponibilità di adeguate risorse umane.

Sulla base del proprio programma amministrativo e delle linee strategiche definite in sede di programmazione delle attività dell'Ente, l'Amministrazione intende garantire la copertura dei posti vacanti mediante l'utilizzo di tutti gli strumenti previsti dalla vigente normativa, nei limiti delle capacità finanziarie dell'Ente e dei vincoli di finanza pubblica.

CONSISTENZA DEL PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

Area inquadramento	Posti coperti alla data del 31.12.2023		Posti da coprire per effetto del presente piano		Costo complessivo dei posti da coprire
	FT	PT	FT	PT	
Funzionari e E.Q.	2	0	1	3	€ 52.998,65 Assunzioni a tempo indeterminato <u>totalmente</u> <u>eterofinanziate</u> a valere sul Programma Nazionale di Assistenza Tecnica Capacità per la Coesione 2021-2027 (Cap Coe) priorità 1, azione 1.1.2.
Istruttori	2	5	1		€ 32.386,93
Operatori esperti	3	2		3	Progressioni verticali ex art. 13, commi da 6 a 8 CCNL 2019/21 finanziate ai sensi del comma 8 (a valere sullo 0,55% monte salari 2018)
Operatori	1	13			
TOTALE	8	20	5	3	€ 85.385,58

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO IN BASE AI PROFILI PROFESSIONALI:

Area inquadramento	Analisi dei profili professionali in servizio alla data del 31.12.2023
Funzionari e E.Q.	n. 1 Istruttore Direttivo Tecnico e n. 1 Istruttore Direttivo Amministrativo;
Istruttori	n.3 Istruttori Amministrativi; n.2 Istruttori di Vigilanza; n.1 Istruttore Contabile; n.1 Istruttore Tecnico;
Operatori esperti	n.1 Esecutore Tecnico; n.4 Esecutori Amministrativi;
Operatori	n. 14 Operatori

CONSISTENZA DEL PERSONALE A TEMPO DETERMINATO:

Area inquadramento	Posti coperti		Posti da coprire per effetto del presente piano		Costo complessivo dei posti da coprire
	FT	PT	FT	PT	
Istruttore/Istruttore tecnico		1 (coperto fino alla data del 29/2/2024)		1	€ 10.740,00 Assunzione a tempo parziale (12 ore) ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge n. 311/2004 e ss.mm.ii.
TOTALE	0	1		1	€ 10.740,00

CATEGORIE PROTETTE:

Con riferimento agli obblighi assunzionali di cui alla Legge n. 68/99, ai sensi dell'art. 3 risulta interamente coperta la quota d'obbligo (pari a n. 1 lavoratore) come attestato nella nota prot. n. 3642 dell'11.4.2024 agli atti d'Ufficio.

ECEDENZA DI PERSONALE O DI SITUAZIONI DI SOVRANNUMERARIETÀ EX ART. 33, C.1 DEL D. LGS. N. 165/2001

L'art. 33 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, così come sostituito dall'art. 16, comma 1, della legge 12 novembre 2011, n. 183 (Legge di Stabilità 2012), ai primi tre commi, testualmente dispone:

1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica.
2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.

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

La condizione di soprannumero si rileva da una verifica numerico/formale condotta sulla dotazione organica dell'Ente - intesa non come un elenco di posti di lavoro occupati o da occupare ma come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale di fabbisogno del personale - e resa palese dall'eventuale presenza di personale in servizio a tempo indeterminato extra dotazione organica, mentre la condizione di eccedenza si rileva in primis, dalla condizione finanziaria non rispondente alle norme ed ai vincoli imposti dal legislatore in materia di spesa di personale.

I responsabili di Area non hanno evidenziato la sussistenza di eventuali situazioni soprannumerarie e di eccedenza di personale all'interno dell'Area di competenza come si evince dalla nota acquisita al prot. n. 3642 dell'11.4.2024 agli atti d'Ufficio.

PROGRAMMAZIONE STRATEGICA DELLE RISORSE UMANE PER IL TRIENNIO 2024 – 2026

Individuazione delle facoltà assunzionali basate sul principio di sostenibilità finanziaria della spesa di personale.

L'art. 33, comma 2, del DL 34/2019 e il conseguente Decreto ministeriale attuativo del 17 marzo 2020, hanno introdotto, a decorrere dal 20 aprile 2020, un nuovo regime sulla determinazione della capacità assunzionale dei Comuni basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale.

In particolare, secondo quanto previsto dall'art. 33, comma 2, del DL 34/2019, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. In attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, nella Tabella 1 del Decreto Attuativo sono individuati i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2 del medesimo decreto.

I residenti del Comune di Gaggi, al 1° gennaio 2023, sono 3.103 (dato Anagrafe Comunale), e pertanto il nostro Ente rientra nella fascia demografica dei comuni con popolazione compresa tra 3.000 e 4.999 abitanti, della Tabella 1, cui corrisponde un valore soglia (in termini di rapporto tra spesa di personale e entrate correnti, al netto del FCDE) pari a 27,20%.

Come si evince dalla Relazione del Responsabile dell'Area economico-finanziaria prot. n. 3708 del 12.4.2024 di seguito trascritta, il Comune di Gaggi rientra tra i comuni con un'incidenza di spesa di personale sulle entrate correnti posizionata al di sotto del valore soglia; nello specifico, con riferimento alla spesa di personale anno 2022 e alla media delle entrate correnti del triennio 2020-2022, il rapporto è pari a 24,37 %.

Pertanto, come indicato all'art. 4, comma 1, del Decreto Attuativo, ai Comuni che si collocano al di

sotto del rispettivo valore soglia è riconosciuta una capacità di spesa aggiuntiva per assunzioni a tempo indeterminato, fino al raggiungimento del valore soglia. Tale potenzialità espansiva della spesa esplicherà i suoi effetti gradualmente, secondo incrementi massimi annuali - determinati in misura percentuale rispetto alla spesa di personale registrata nell'anno 2018 - indicati all'articolo 5 del decreto ministeriale, e fermo restando il rispetto del valore soglia.

Si riporta di seguito la citata Relazione nella quale risulta attestata la capacità assunzionale del Comune di Gaggi anche in considerazione delle vacanze dei posti in organico che si sono avute nell'esercizio finanziario 2023 e che si avranno nel corrente anno.



PROT. /2024

Li, 12.04.2024

PIAO 2024-2026- SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO-
SOTTOSEZIONE 3.3: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE (PTFP).

ATTESTAZIONE RAPPORTO SPESA DEL PERSONALE SULLA MEDIA DELLE
ENTRATE CORRENTI AL NETTO DEL FCDE E CAPACITA' ASSUNZIONALE
(Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica)

COMUNE DI GAGGI
PROTOCOLLO GENERALE
COPIA CONFORME ALL'ORIGINALE DIGITALE
Protocollo N.0003708/2024 del 12/04/2024
Firmatario: SALVATRICE DI GIARDO

Visti i commi 557, 557-bis, 557-quater e 562 dell'art. 1 Legge n.296/2006 che fissano i principi ed i vincoli in materia di contenimento di spesa del personale da parte dei Comuni;

Visto il D.L. 24 giugno 2014, n.90 convertito dalla Legge 11 agosto 2014 n°114 e s.mm.ii. che disciplina il regime ordinario delle assunzioni a tempo indeterminato dei Comuni;

Visto il comma 2 del D.L. n°34/2019, convertito dalla Legge 28 giugno 2019 n.58, modificato dal comma 853, art. 1 della Legge del 27.12.2019 n°160;

Visto il DM del 17.03.2020 di individuazione dei valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva del personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del FCDE stanziato in bilancio di previsione;

Viste le entrate correnti accertate e le spese del personale impegnate risultanti dal Rendiconto della gestione 2020, approvato con deliberazione di C.C. n°23 del 24.08.2021;

Viste le entrate correnti accertate e le spese del personale impegnate risultanti dal Rendiconto della gestione 2021, approvato con deliberazione di C.C. n°20 del 18.07.2022;

Viste le entrate correnti accertate e le spese del personale impegnate risultanti dal Rendiconto della gestione 2022, approvato con deliberazione di C.C. n°8 del 18.08.2023

Visto il FCDE stanziato nel Bilancio di 2022-2023 approvato con deliberazione di C.C. n°31 del 05.10.2022;



VIA ENRICO BERLINGUER
TELEFONO: 0942.47160 - 636013

COD. FISC. 87000118301
PARTITA IVA : 011241500834



COMUNE DEL
Parco Pizzardi dell'**ALCANTARA**

Comune di Gaggi

Dato atto che il testo dell'articolo 57, comma 3-septies, del dl 104/2020, convertito in legge 126/2020, è il seguente: «a decorrere dall'anno 2021 le spese di personale riferite alle assunzioni, effettuate in data successiva alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, per il periodo in cui è garantito il predetto finanziamento. In caso di finanziamento parziale, ai fini del predetto valore soglia non rilevano l'entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente».

Rilevato che detta norma esclude dal computo del rapporto di sostenibilità finanziaria le risorse provenienti da altri soggetti espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previsti da apposita normativa, non incidendo ai fini della verifica del rapporto tra spese del personale ed entrate correnti a decorrere dal 2021 e per tutta la durata del finanziamento e, pertanto, non viene rilevata l'entrata e la spesa del personale, per l'importo corrispondente, ai fini della determinazione del valore soglia;

Visti gli atti d'ufficio;

SI ATTESTA

- Che la spesa di personale, calcolata secondo le indicazioni operative contenute nella Circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 9/2006, nonché del rispetto dell'art. 76, comma 1 del D. L. 25/06/2008, n. 112 presenta il seguente andamento:

- Anno 2011 € 1.181.584,24

- Anno 2012 € 1.081.835,75

- Anno 2013 € 1.074.547,35

La media della spesa nel triennio 2011-2013 è pari a € 1.112.655,78,

La spesa di personale per l'anno 2022 è pari a € 597.681,49 per cui è stato rispettato il limite della spesa di personale in rapporto alla media del triennio 2011/2013.

Sulla base della normativa richiamata in premessa, tenuto conto dei seguenti dati, desunti dai documenti di bilancio richiamati in premessa e depurati dei contributi regionali finalizzati :

- Spesa Personale desunta dall'ultimo rendiconto approvato anno 2022 = € 597.681,49
- Entrate Correnti desunte dalla media degli accertamenti degli ultimi tre rendiconti approvati anni 2020/ /2021/2022 = € 2.800.684,03

COMUNE di GAGGI



Pag. 2

Comune di Gaggi

- **Fondo Crediti Dubbia Esigibilità** desunto dal Bilancio di previsione 2022-2024, annualità 2022 = € 348.517,12
- **La popolazione residente al 01.01.2023** è pari a 3.103 abitanti, quindi il Comune di Gaggi, secondo il D. M. 17/03/2020 si colloca nella fascia d;

Il rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti è pari a 24,37%, al di sotto del Valore soglia di cui alla Tabella 1 del citato D. M. che per i comuni di fascia d è pari a 27,20%. Il Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 D. M. del 17/03/2020 è invece pari a 31,20%. Il Comune di Gaggi rispettando entrambi i valori si identifica come ente virtuoso. Sulla base dei dati precedenti l'incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato è pari a € 69.307,91.

Nel corso del 2023 si sono registrati due pensionamenti, appartenenti rispettivamente alle ex categorie D6 e B7, e un ulteriore pensionamento è previsto a metà dell'anno 2024. Alla luce di tali eventi la spesa di personale di cui sopra, in prospettiva, sul 2023 vedrebbe ulteriormente ridursi di un ammontare pari a € 48.493,50, con una capacità assunzionale potenziale pari a € 117.801,41.

Inoltre, dal 29.12.2023 risulta vacante la figura del responsabile economico- finanziario in seguito ad una procedura di mobilità in uscita della dipendente verso un'altra amministrazione pubblica.

In coerenza con il margine potenziale di spesa di cui sopra, per l'anno 2024 è possibile integrare i posti in organico con la seguente dotazione organica potenziale:

1. n° 1 posto di Categoria D1 - profilo professionale- Funzionario ed Elevata Qualificazione a 36 ore (mediante concorso, mobilità volontaria), con attribuzione di Posizione Organizzativa dell'area Economico- finanziaria, per una spesa complessiva su base annuale pari a € 52.998,65;
2. n° 1 posto di Categoria C1 - profilo professionale- Istruttore a 36 ore (mediante concorso, mobilità volontaria) per una spesa complessiva su base annuale pari a € 32.386,93;

e integrare le ore contrattuali di n. 5 unità appartenenti alla categoria degli istruttori portandole da 24 a 26 ore settimanali per una spesa complessiva su base annuale pari a € 13.453,05;

Inoltre è intenzione dell'amministrazione ricorrere a forme di lavoro flessibile di cui all'art. 9 comma 28 del D. L. 78/2010. Il ricorso a tale tipologia contrattuale può avvenire con un tetto pari al 100% della medesima spesa sostenuta nel 2009 oppure in sua assenza nel triennio precedente (2007/2009).

COMUNE di GAGGI



Pag. 3

Rispettando le prescrizioni normative sul contenimento della spesa sul personale, questo Ente non ha sostenuto alcun onere in merito al lavoro flessibile per il periodo considerato. Tuttavia ciò non preclude la possibilità di ricorrere a tale forma di collaborazione. Infatti, la stessa magistratura contabile si è pronunciata favorevolmente alla possibilità di ricorrere al lavoro flessibile in caso di totale assenza o di irrisoria spesa sostenuta nel periodo considerato per tale tipologia contrattuale. In particolare la Corte dei Conti, sezione regionale Puglia, con la delibera n. 83/2023/PAR del 22 maggio 2023, ricordando i principi enunciati dalla sezione delle Autonomie (delibere nn. 1/2017/QMIG e 15/2018/QMIG) ovvero:

- sia in ipotesi di totale assenza di spesa a detto titolo nell'anno 2009 (e nel triennio 2007-2009) che di costo irrisorio, la possibilità, con motivato provvedimento, di individuare un nuovo parametro di riferimento, costituito dalla spesa strettamente necessaria per far fronte ad un servizio essenziale per l'ente.

La stessa Corte -Sezione Autonomie- in sede nomofilattica, con la citata deliberazione n. 15/2018/QMIG ha enunciato un principio di diritto valido soprattutto per gli enti di ridotte dimensioni in regola con l'obbligo di riduzione e contenimento delle spese di personale di cui alla legge 296/2006 (quale è il caso del Comune di Gaggi) i quali, potendo contare, storicamente, su esigue risorse umane a disposizione, risulterebbero oltremodo penalizzati dall'assenza di spesa storica, pur essendo particolarmente esposti a contingenze di natura straordinaria e non prevedibile. In conclusione, è possibile affermare che l'Ente può utilizzare come parametro/criterio la spesa strettamente necessaria a garantire un servizio essenziale che rimarrebbe scoperto. Alla luce di quanto sopra, stante la notevole mole di lavoro che grava sull'Ufficio Tecnico Comunale e la imprescindibile necessità del rispetto dei termini assegnati nelle suddette procedure, l'Amministrazione ritiene opportuno avvalersi della collaborazione di un dipendente qualificato di altro ente locale, in possesso di un'adeguata esperienza amministrativa nel settore, con riferimento ai compiti propri dell'Area Tecnica, da utilizzare ai sensi e per gli effetti dell'art.1, comma 557, della legge n° 311/2004 e ss.mm.ii., ritenendo che il criterio da adottare è la spesa strettamente necessaria per farvi fronte, per un n. di 12 ore settimanali e una durata complessiva di 12 mesi, è pari Euro 10.740.

Infine, richiamando il CCNL 16/11/2022, circa la possibilità di ricoprire posti vacanti della categoria immediatamente superiore attraverso lo strumento della progressione tra aree, l'art. 13 del suddetto contratto chiarisce che "sono finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art. 1, comma 612 della Legge n. 234 del 30/12/2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0,55% del monte salari dell'anno 2018, relativo al personale destinatario" del medesimo CCNL.

Queste risorse servono a finanziare le progressioni verticali nella sola fase transitoria di prima applicazione (si tratta, inoltre, di risorse collocate fuori dal fondo accessorio); il relativo importo va quantificato una sola volta in cifra fissa e può essere utilizzato, per la finalità indicata, fino al 2025. Infatti, il comma 612 della L. n. 234/2021 (nel modificare il comma 436 della L. n. 145/2012 che quantifica gli oneri per i rinnovi contrattuali dell'intero triennio 2019-2021), contiene l'inciso "nel limite di una spesa complessiva non



Comune di Gaggi

superiore allo 0,55 per cento del monte salari 2018ⁿ; quindi, una volta quantificato l'importo (che è unico per tutto il triennio) spetta poi all'Ente decidere se spenderlo tutto in una annualità o suddividerlo in più annualità del triennio.

Il calcolo dello 0,55% del monte salari 2018, effettuato sulla base dei dati del Conto annuale 2018, è pari ad € 5.628,22.

Sulla base di esigenze interne all'ente e in coerenza con gli atti di indirizzo dell'Amministrazione è possibile ricorrere, attraverso la progressione economica, al passaggio di 3 unità di personale a tempo parziale (24 ore) e indeterminato dall'area degli operatori all'area degli operatori esperti per una spesa complessiva pari a € 2.490,93, quindi all'interno della spesa prevista del monte salari del 2018.

Il Responsabile del Servizio Finanziario
Dott.ssa Salvatrice Di Guardo

Firmato digitalmente da:

SALVATRICE DI GUARDO

COMUNE di GAGGI



Pag. 5

COMUNE DEL
Paese Fiorante dell'**ALCANTARA**

PROSPETTO DI CALCOLO SPESE DI PERSONALE AI SENSI DEL D.M. 17 MARZO 2020

ANNO		VALORE	FASCIA
Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno 2024			
ANNO	2024		
Popolazione al 31 dicembre	2022	3.167	d
ANNI		VALORE	
Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale-Dettaglio")	2022	107.981,09 €	(l)
		953.475,82 €	(a1)
Spesa di personale da rendiconto di gestione 2018		2.588.068,17 €	
Entrate correnti da rendiconti di gestione dell'ultimo triennio (al netto di eventuali entrate relative alle eccezioni 1 e 2 del foglio "Spese di personale-Dettaglio")	2020	2.787.538,21 €	
	2021	3.045.415,70 €	
	2022	2.303.884,03 €	
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio		348.517,12 €	
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2022	2.442.160,91 €	(b)
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE			(c)
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)			24,31%
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM			27,20%
Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 2 DM			35,20%

COLLOCAZIONE DELL'ENTE SULLA BASE DEI DATI FINANZIARI

ENTE VIRTUOSO

ENTE VIRTUOSO			
Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - (5e) (c) + d = (5f)		69.207,81 €	(f)
Sommatoria tra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1		665.689,40 €	(f1)
Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM nel periodo 2020-2024	2020		(h) 28,02%
Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2 (2020-2024) - (a1) * (h)		275.373,17 €	(i)
Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. foglio "Resti assunzionali")		0,00 €	(l)
Migliore alternativa tra (i) e (l) in presenza di resti assunzionali (Parere ROS)		275.373,17 €	(m)
Tetto di spesa comprensivo del più alto tra incremento da Tab. 2 e resti assunzionali - (a1) + (m)		1.258.848,78 €	(m1)
Confronto con il limite di incremento da Tabella 1 DM (Parere ROS) - (m1) < (l)		668.988,40 €	(n)
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	2024	668.988,40 €	(o)

ENTE INTERMEDIO

I Comuni il cui rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti risulta compreso fra i due valori soglia previsti dal D.M. 17.3.2020 possono effettuare il turn over al 100% a condizione di non incrementare il rapporto tra entrate correnti e impegni di competenza per la spesa complessiva di personale rispetto al rapporto corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato, dovendosi intendere per "ultimo rendiconto" quello approvato per primo in ordine cronologico a ritroso rispetto all'adozione della procedura di assunzione del personale. (Del. Corte conc. Emilia-Romagna n. 55/2020)

Entrate correnti da rendiconto di gestione	2021		
Entrate correnti da rendiconto di gestione	2022		
STIMA PRUDENZIALE entrate correnti	2023		
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio			
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2023		
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE			(p)
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette da ultimo rendiconto approvato (a1) / (b)			(q)
STIMA PRUDENZIALE del limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	2024		(p) * (q)

ENTE NON VIRTUOSO

PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE PER IL TRIENNIO 2024- 2026

La programmazione del fabbisogno di personale è predisposta con il contributo dei Responsabili delle Aree/E.Q. tenendo conto dell'indirizzo politico dell'Amministrazione Comunale:

- indicando i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti;
- attestata, a seguito della ricognizione annuale delle eccedenze di personale (art. 33, commi 1 e 2 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165), l'assenza di eccedenze e situazioni di sovrannumerarietà.

I contenuti del presente documento sostituiscono quanto previsto con precedenti provvedimenti di adozione/aggiornamento della programmazione triennale del fabbisogno di personale, con riferimento alle previsioni assunzionali disposte e non ancora realizzate.

Si evidenzia altresì che i settori di assegnazione delle diverse posizioni di cui si dispone la copertura con la presente programmazione, potrebbero modificarsi nel caso in cui si disponesse la copertura di una o più posizioni tramite una mobilità interna. In tal caso il settore di assegnazione della risorsa prevista nella presente programmazione sarebbe quello rimasto scoperto a seguito di mobilità interna.

LE AZIONI DI RECLUTAMENTO DEL PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO NEL TRIENNIO 2024-2026

Nella presente sezione sono elencate le azioni di reclutamento a tempo indeterminato pianificate per il triennio 2024-2026.

ANNO 2024 – Assunzioni di personale a tempo indeterminato

Per l'anno 2024 è prevista l'assunzione con contratto di lavoro a tempo pieno ed indeterminato delle figure di seguito elencate da destinare alle Aree ove l'esigenza di colmare la carenza di organico si presenta in modo prioritario.

AREA INQUADRAMENTO	N	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	MODALITÀ ASSUNZIONE	AREA DI ASSEGNAZIONE	SPESA ANNUA COMPLESSIVA
Funzionari e E.Q.	1	Funzionario Specialista Contabile	Full – Time 36 ORE	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure di mobilità volontaria o concorso o utilizzo graduatorie di altri Enti	Area Finanziaria	€ 52.998,65
Istruttori	1	Istruttore - Agente di Polizia Locale	Full – Time 36 ORE	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure di mobilità volontaria, concorso o utilizzo graduatorie di altri Enti	Area Amministrativa-Vigilanza	€ 32.386,93
TOTALE						€ 85.385,58

TRIENNIO 2024-2026 – DL. 124/2023 Assunzioni di personale a tempo indeterminato eterofinanziate.

Si richiama la Deliberazione di Giunta Municipale n. 8 del 19/1/2024 con la quale è stata rideterminata la dotazione organica vigente a quella data ed autorizzato l'Ente a presentare, secondo quanto previsto dal D.L. n. 124 del 19.09.2023, convertito nella L. n. 162/23, una manifestazione di interesse finalizzata all'assunzione di nuovo personale a tempo indeterminato da utilizzare e specializzare sull'attuazione dei fondi europei per la realizzazione di progetti per la coesione, attraverso un concorso nazionale.

È stata richiesta l'assunzione di n. 3 Funzionari ed EQ, di seguito elencati, da destinare esclusivamente per la realizzazione di interventi finanziati dai fondi della Politica di Coesione Europea.

Le suddette assunzioni, che si perfezioneranno solo a seguito di assegnazione del personale da parte del Dipartimento per le politiche di coesione e per il sud della Presidenza del Consiglio dei Ministri, non determineranno un incremento della spesa del personale in quanto i relativi costi graveranno sul Programma Nazionale di Assistenza Tecnica Capacità per la Coesione 2021-2027 (Cap. Coe) priorità 1, azione 1.1.2. per l'intero periodo di ammissibilità delle spese (fino al 31.12.2029) e, per il periodo successivo, sulle risorse previste dall'art. 19 del DL 124/23, convertito nella Legge 162/23.

AREA INQUADRAMENTO	N	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	MODALITÀ ASSUNZIONE	AREA DI ASSEGNAZIONE	SPESA ANNUA COMPLESSIVA
Funzionari e E.Q.	1	Funzionario Tecnico	Full – Time 36 ORE	Manifestazione d'interesse ex DL 124/2023	Area Tecnica	ETEROFINANZIATA ex DL 124/2023
Funzionari e E.Q.	1	Specialista in attività amministrative e contabili;	Full – Time 36 ORE	Manifestazione d'interesse ex DL 124/2023	Area Tecnica	ETEROFINANZIATA ex DL 124/2023
Funzionari e E.Q.	1	Avvocato	Full – Time 36 ORE	Manifestazione d'interesse ex DL 124/2023	Area Amministrativa-Vigilanza	ETEROFINANZIATA ex DL 124/2023

PROGRESSIONI FRA LE AREE ex art. 52, comma 1 bis, del D.LGS 165/2001 e art. 13, commi 6, 7 e 8 del CCNL 2019/2021.

L'Amministrazione intende, inoltre, rafforzare, nell'ambito dell'Area Amministrativa, l'Ufficio di Segreteria ed il Servizio di Refezione Scolastica e, nell'ambito dell'Area Tecnica, il Servizio Cimiteriale, prevedendo la copertura di 3 posti di Operatore Esperto (ex cat. B), con contratto part-time a 24 ore settimanali, attraverso l'istituto delle progressioni verticali in deroga, di cui all'art. 13, comma 6 del nuovo CCNL del Comparto Funzioni Locali, sottoscritto in data 16.11.2022, anche con l'obiettivo di valorizzare le professionalità interne.

Sul punto, occorre richiamare l'articolo 52, comma 1-bis, del TUPI, il quale dispone che “*I dipendenti pubblici, con esclusione dei dirigenti e del personale docente della scuola, delle accademie, conservatori e istituti assimilati, sono inquadrati in almeno tre distinte aree funzionali. La contrattazione collettiva individua una ulteriore area per l'inquadramento del personale di*

elevata qualificazione. Le progressioni all'interno della stessa area avvengono, con modalità stabilite dalla contrattazione collettiva, in funzione delle capacità culturali e professionali e dell'esperienza maturata e secondo principi di selettività, in funzione della qualità dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito. Fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni fra le aree e, negli enti locali, anche fra qualifiche diverse, avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali, ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti. In sede di revisione degli ordinamenti professionali i contratti collettivi nazionali di lavoro dei comparti per il periodo 2019-2021 possono definire tabelle di corrispondenza tra vecchi e nuovi inquadramenti, ad esclusione dell'area di cui al secondo periodo, sulla base di requisiti di esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza per almeno cinque anni, anche in deroga al possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso all'area dall'esterno. All'attuazione del presente comma si provvede nei limiti delle risorse destinate ad assunzioni di personale a tempo indeterminato disponibili a legislazione vigente.”

A completamento del percorso nato con il D.L. 80/2021, che ha radicalmente modificato l'articolo 52, comma 1-bis, del D.Lgs. 165/2001 ripristinando le c.d. “progressioni verticali” (ovvero il passaggio di carriera da una categoria/area a quella immediatamente superiore), è giunto, il 16 novembre 2022, il contratto collettivo del triennio 2019-2021 del Comparto delle Funzioni Locali.

L'articolo 13 nel nuovo CCNL con i commi 6, 7 e 8, dà applicazione al penultimo periodo del comma 1-bis anzidetto, normando, su delega della fonte legale, la cd. procedura straordinaria (e temporanea) per l'effettuazione delle progressioni di carriera del personale dipendente. Tale norma in armonia con il processo di “riclassificazione” del personale del Comparto ha individuato le casistiche con riferimento alle quali si possa consentire ad alcuni dipendenti il passaggio all'area superiore anche prescindendo dal possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno.

L'art. 13 del CCNL cit. ai commi da 6 a 8 dispone che:

6. “In applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.Lgs.n.165/2001, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree può aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata Tabella C di Corrispondenza.”

7. “Le amministrazioni definiscono, in relazione alle caratteristiche proprie delle aree di destinazione e previo confronto di cui all'art. 5 (Confronto), i criteri per l'effettuazione delle procedure di cui al comma 6 sulla base dei seguenti elementi di valutazione a ciascuno dei quali deve essere attribuito un peso percentuale non inferiore al 20%: a) esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato; b) titolo di studio; c) competenze professionali quali, a titolo esemplificativo, le competenze acquisite attraverso percorsi formativi, le competenze certificate (es. competenze informatiche o linguistiche), le competenze acquisite nei contesti

lavorativi, le abilitazioni professionali.”

8. *“Le progressioni di cui al comma 6, ivi comprese quelle di cui all’art. 93 e art. 107, sono finanziate anche mediante l’utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell’art.1, comma 612, della L. n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0.55% del m.s. dell’anno 2018, relativo al personale destinatario del presente CCNL.”*

Tale procedura va ad aggiungersi a quella già prevista (e perdurante) dalla fonte legale, di fatto offrendo agli enti per un periodo di tempo limitato due possibilità contemporanee per valorizzare il proprio personale.

Al fine della individuazione della procedura da seguire si tiene conto degli orientamenti ARAN CFL 208 e CFL 209 con i quali viene chiarito che: *“ - se gli Enti decidono di stanziare le risorse ai sensi del comma 612, tutte le risorse stanziate sono destinate a progressioni verticali di cui all’art. 13; se decidono di stanziare, in aggiunta alle prime, ordinarie risorse destinate ad assunzioni (nel rispetto dei limiti previsti dalla legge per le assunzioni di personale), dovranno garantire in misura adeguata l’accesso dall’esterno (almeno 50% dei posti finanziati con tali risorse)”*.

Dunque, le risorse previste dall’art. 13, comma 8, del CCNL *“in misura non superiore allo 0.55% del m.s. dell’anno 2018”*, possono essere destinate alle progressioni verticali, riservate esclusivamente al personale in servizio, in possesso dei necessari requisiti, senza l’obbligo di dover riservare il 50% dei posti all’accesso dall’esterno”.

Dalla Relazione prot. n. 3708 del 12.4.2024 sopra trascritta, emerge che lo 0.55% del m.s. dell’anno 2018 è pari ad € 5.628,22, pertanto il costo delle progressioni programmate per un importo di € 2.490,93 è compatibile con il limite di cui sopra.

AREA INQUADRAMENTO	N	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	MODALITÀ ASSUNZIONE	AREA DI ASSEGNAZIONE	SPESA ANNUA COMPLESSIVA
Operatori esperti	1	Collaboratore amministrativo	Part – Time 24 ORE	progressioni verticali ex art. 13, c. 6 CCNL 2019/2021	Area Amministrativa	€ 830,31
Operatori esperti	1	Operatore addetto alla preparazione dei pasti	Part – Time 24 ORE	progressioni verticali ex art. 13, c. 6 CCNL 2019/2021	Area Amministrativa	€ 830,31
Operatori esperti	1	Operatore addetto ai servizi cimiteriali	Part – Time 24 ORE	progressioni verticali ex art. 13, c. 6 CCNL 2019/2021	Area Tecnica	€ 830,31
					TOTALE	€ 2.490,93

ANNO 2024 – Integrazione oraria personale a tempo parziale

Al fine di potenziare i Servizi in cui sono articolate le tre Aree dell’Ente, tutti in varia misura carenti sotto il profilo dell’assetto organizzativo e della disponibilità di adeguate risorse umane, oltre alle programmate assunzioni di personale, si prevede di integrare l’orario di lavoro del personale assunto a tempo parziale nella misura di seguito indicata.

AREA INQUADRAMENTO	N.	ATTUALE REGIME ORARIO	INTEGRAZIONE ORARIA	SPESA ANNUA COMPLESSIVA
Istruttori	5	24 ORE	2 ORE	€ 13.453,05

LE AZIONI DI RECLUTAMENTO DEL PERSONALE A TEMPO DETERMINATO NEL TRIENNIO 2024-2026

Per il triennio 2024-2026 si prevede di ricorrere a forme di lavoro flessibile per rispondere a esigenze di mantenimento degli standard gestionali e di garanzia della prestazione di servizi essenziali nell'ambito del Settore urbanistica ed edilizia privata, secondo la tipologia contrattuale di seguito indicata.

AREA INQUADRAMENTO	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	MODALITÀ ASSUNZIONE	AREA DI ASSEGNAZIONE	SPESA ANNUA COMPLESSIVA
Istruttore	1	Istruttore Tecnico	Part – Time 12 ore	art. 1, c. 557, L 311/2004 e ss.mm.ii.	Area Tecnica	€ 10.740,00

FORMAZIONE DEL PERSONALE

Il Comune di Gaggi ha l'obbligo di curare la formazione e aggiornamento del personale.

La strategia e gestione del capitale umano sotto il profilo organizzativo occupa un ruolo fondamentale per il cambiamento della Pubblica Amministrazione.

Le pubbliche amministrazioni sono tenute a programmare l'attività formativa al fine di garantire lo sviluppo delle competenze dei dipendenti, necessari per migliorare la qualità e trasparenza dei servizi erogati dall'Ente e i Dirigenti sono incaricati di individuare i fabbisogni formativi specifici e i dipendenti da formare/aggiornare. Nell'ambito della semplificazione e trasparenza, l'art. 6, lett.b) del decreto-legge 9/6/2021, n.80, convertito nella legge 6 agosto 2021 n.113, prevede che vengano definiti gli obiettivi formativi annuali e pluriennali.

Il Piano della Formazione è un documento formale programmatico che individua gli obiettivi e definisce le iniziative per realizzarlo e deve essere considerato come uno strumento piuttosto flessibile per consentire interventi formativi che potrebbero rendersi necessari a seguito di emanazione di nuove normative (es. in materia di appalti).

Individuazione interventi formativi da attuare nel 2024 (in modalità da remoto e/o in presenza):

- 1) Corsi obbligatori in materia di sicurezza, privacy, anticorruzione e materie collegate all'anticorruzione e trasparenza (es. appalti, formazione e aggiornamento, Codice di comportamento);
- 2) Corsi obbligatori rivolti ad alcune categorie di dipendenti che necessitano formazione specialistica (es Polizia Municipale; Personale Area Tecnica);
- 3) Corsi prioritari che necessitano di interventi formativi a seguito di emanazione di nuove normative (es dipendenti ufficio personale sulle tematiche di reperimento del personale);
- 4) Corsi dedicati ai neoassunti dell'Ente (es. CCNL, appalti, privacy);
- 5) Corsi informatici in relazione allo sviluppo competenze digitali dei dipendenti della PA e corsi su programmi informatici.

Risorse disponibili sul capitolo della formazione: il capitolo della Formazione è unico e deve garantire la formazione obbligatoria/specialistica/ordinaria dei dipendenti.

La progettazione trova limite nella disponibilità complessiva delle risorse sul capito di bilancio, per cui l'attuazione dei percorsi formativi necessita di continua verifica della disponibilità economica al fine di incrementare il capitolo dedicato alla formazione.

L'obiettivo del Piano formativo è quello di migliorare la qualità dei servizi attraverso l'accrescimento delle competenze del personale dell'Ente.

4. SEZIONE QUARTA - MONITORAGGIO

Sebbene l'allegato al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 non indichi il monitoraggio quale sezione obbligatoria per gli Enti con meno di 50 dipendenti, appare comunque opportuno elaborare tale sezione, poiché funzionale alla chiusura del ciclo di pianificazione e programmazione e all'avvio del nuovo ciclo annuale, nonché necessaria per l'erogazione degli istituti premianti e la verifica del permanere delle condizioni di assenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative, tali per cui si debba procedere all'aggiornamento anticipato della sezione "Rischi corruttivi e trasparenza".

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, comma 3 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5, del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sarà effettuato:

- secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance";
- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza".