



COMUNE DI
CASTELBUONO
CITTÀ METROPOLITANA DI PALERMO




PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2024 - 2026 (PIAO)

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

Approvato con deliberazione di G.M. n. 67 del 15/05/2024

INDICE

SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	1
1.1 COMUNE DI CASTELBUONO - SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	2
1.2 RIFERIMENTI NORMATIVI	3
1.3 CONTESTO ESTERNO	5
SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE ED ANTICORRUZIONE	11
2.1 VALORE PUBBLICO	12
2.2 PERFORMANCE – Piano degli Obiettivi 2024	20
2.3 ANTICORRUZIONE – PTPCT 2024/2026	32
SEZIONE 3 - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	81
3.1 ASSETTO ORGANIZZATIVO – CONTESTO INTERNO	82
3.2 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2024/2026	87
3.3 FORMAZIONE DEL PERSONALE	93
3.4 PIANO ORGANIZZATIVO DEL LAVORO AGILE	101
3.5 PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2024/2026	104
SEZIONE 4 – MONITORAGGIO	108

	<u>Allegati</u>
- ALL. 1) Piano Obiettivi 2024	
- ALL. 2) Trasparenza - Obblighi di pubblicazione Ex D.Lgs. 33/2013, D.Lgs. 97/2016	

Sezione ①

Scheda anagrafica dell'Amministrazione



COMUNE DI CASTELBUONO

1.1 Scheda anagrafica dell'amministrazione

Comune di	Castelbuono
Indirizzo	<i>Via Sant'Anna, 25</i>
Codice fiscale/Partita IVA	<i>00310810825</i>
Sindaco	<i>Mario Cicero</i>
Numero dipendenti al 31/12/2023	<i>113</i>
Numero abitanti al 31/12/2023	<i>8.123</i>
Telefono	<i>+39 0921 671013</i>
Sito web istituzionale	<i>www.comune.castelbuono.pa.it</i>
PEC	<i>comune.castelbuono@pec.it</i>
Pagina Facebook	<i>https://www.facebook.com/comunedicastelbuono</i>

1.2 Riferimenti normativi

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) come introdotto dall'art. 6 del D.L. n. 80/2021, si prefigge come obiettivo quello di *“assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto d'accesso”*.

Il PIAO, di durata triennale ed aggiornamento annuale, fa sì che gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente siano ricondotti alle finalità istituzionali ed alla *mission* pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e del territorio. La competenza dell'approvazione spetta alla Giunta Comunale (art. 11).

L'articolo 1 del DPR n.81, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 151/2022 del 30 giugno 2022 individua documenti che confluiscono nel PIAO e che dovranno essere integrati tra loro:

1. Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale;
2. Piano Performance;
3. Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT);
4. Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA);
5. Piano triennale delle azioni positive.

L'art. 1 c. 4 del sopracitato DPR inoltre, sopprime il terzo periodo dell'art. 169, c. 3-bis, del TUEL, il quale prevedeva che il piano dettagliato degli obiettivi ed il piano della performance fossero unificati organicamente nel PEG.

Resta inteso dunque che gli stessi divengano ora strumenti disgiunti.



Nell'introduzione al PIAO, il Comune di Castelbuono fissa alcuni indirizzi di natura strategica ritenuti essenziali, nonostante le pesanti conseguenze economico-sociali post pandemia e del conflitto in corso in Ucraina e delle tensioni in Medio Oriente:

- a) Razionalizzazione della macchina comunale, da attuare mediante riorganizzazione dei processi, redistribuzione delle risorse umane in base ai carichi di lavoro risultanti;
- b) Completamento del piano di realizzazione di un sistema informativo dell'ente con il massimo grado di integrazione fra le sue parti applicative, e con il progressivo ampliamento dei servizi on-line per i cittadini, utilizzando al meglio anche le risorse messe a disposizione dal PNRR;
- c) servizio di recupero e riscossione dei tributi e delle entrate extra tributarie;
- d) un progressivo alleggerimento della pressione fiscale, per quanto lo consentano gli equilibri di bilancio.

1.3 Il contesto esterno

Il Comune di Castelbuono è un ente locale autonomo, situato a 92 km dal capoluogo di Provincia e di Regione Palermo:



Nella sua crescita, il centro abitato non si è espanso uniformemente verso tutti e quattro i punti cardinali. Si è sviluppato infatti lungo la direttrice Nord-Sud a partire dall'antico casale nei pressi del Castello.

Castelbuono è compreso in un territorio facente parte del sistema montuoso delle Madonie che è il secondo complesso per altitudine e per estensione territoriale in Sicilia. In termini territoriali esso rappresenta ad Est la continuazione dei Nebrodi e ad Ovest confina con il sistema idrografico dell'Imera settentrionale.

Il territorio comunale confina a Nord con quello di Pollina, ad Est con quello di San Mauro Castelverde, a Sud con quelli di Geraci Siculo e Petralia Sottana e ad Ovest con quelli di Cefalù ed Isnello. Ha una estensione di Ha 6.051, disposto su una configurazione collinare e montuosa, raggiungendo in alcune parti l'altitudine di circa 1600 m.s.m.

Castelbuono è collegato all'area metropolitana di Palermo tramite l'autostrada Palermo-Messina, il cui svincolo Pollina-Castelbuono dista appena 12 Km.

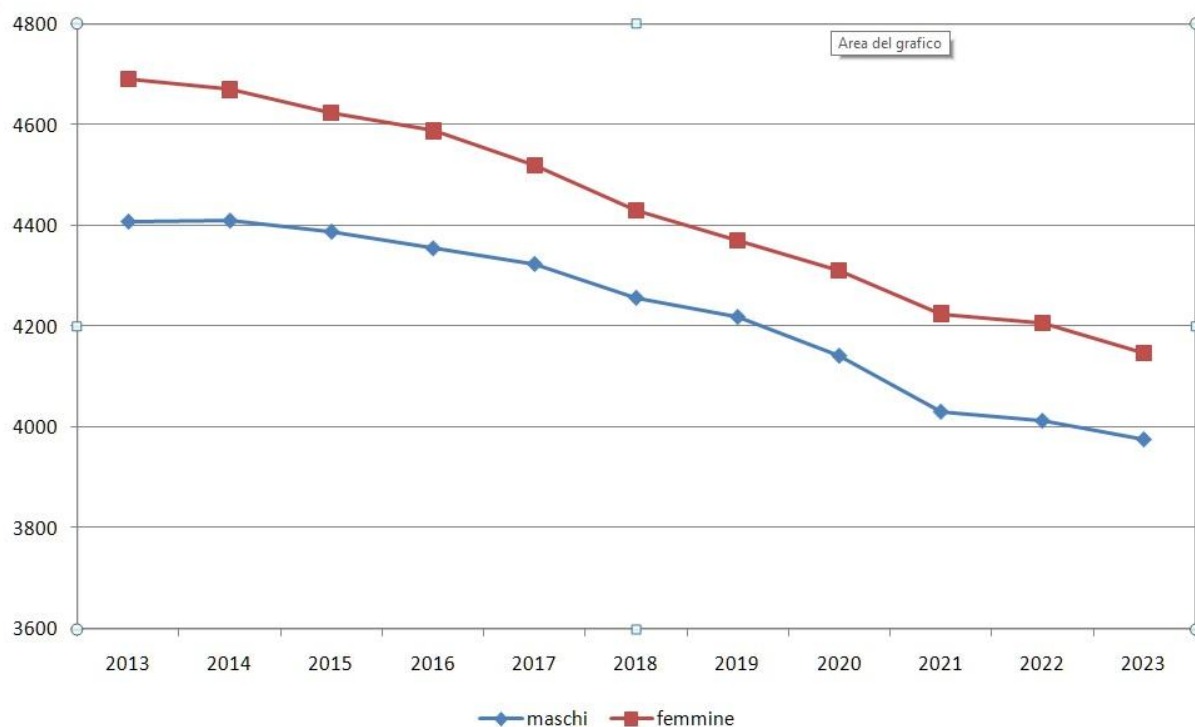
I dati sulla popolazione residente al 31/12/2023 registrano un decremento dell' 1,17%del rispetto all'anno precedente, contando un totale di 8.123 abitanti e di 3.714 famiglie.

Popolazione residente per sesso nel Comune di Castelbuono al 31 Dicembre – Anni 2013-2023				
ANNI	Sesso		Totale	Variazione percentuale sull'anno precedente
	Maschi	Femmine		
....				
2013	4408	4691	9099	-0,58%
2014	4410	4670	9080	-0,21%
2015	4388	4624	9012	-0,75%
2016	4355	4588	8943	-0,77%
2017	4324	4519	8843	-1,12%
2018	4257	4431	8688	-1,75%
2019	4219	4370	8589	-1,14%
2020	4142	4310	8452	-1,60%
2021	4031	4225	8256	-2,32%
2022	4013	4206	8219	-0,45%
2023	3976	4147	8123	-1,17%

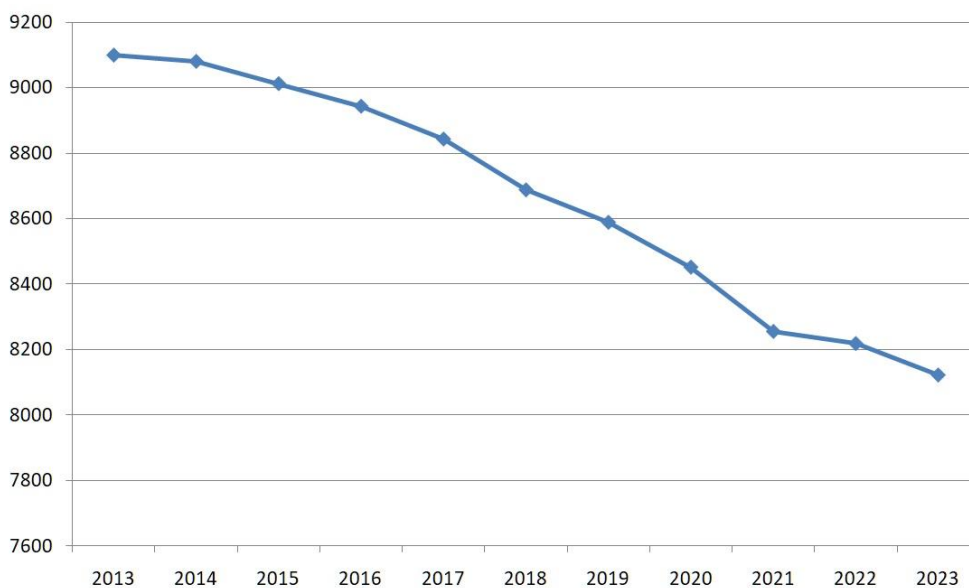
I dati riportati nella tabella mostrano il trend storico della popolazione residente a Castelbuono nell'ultimo decennio. Dall'anno 2013 fino al 31 dicembre 2023 la popolazione è decresciuta continuamente, Il secondo grafico rappresenta la popolazione suddivisa per maschi e femmine nell'ultimo decennio, in tutti gli anni la popolazione femminile è sempre stata più numerosa rispetto a quella maschile.

Fonte: www.tuttitalia.it – www.amministrazionicomunali.it

Popolazione residente nel Comune di Castelbuono per sesso
Anni 2013-2023

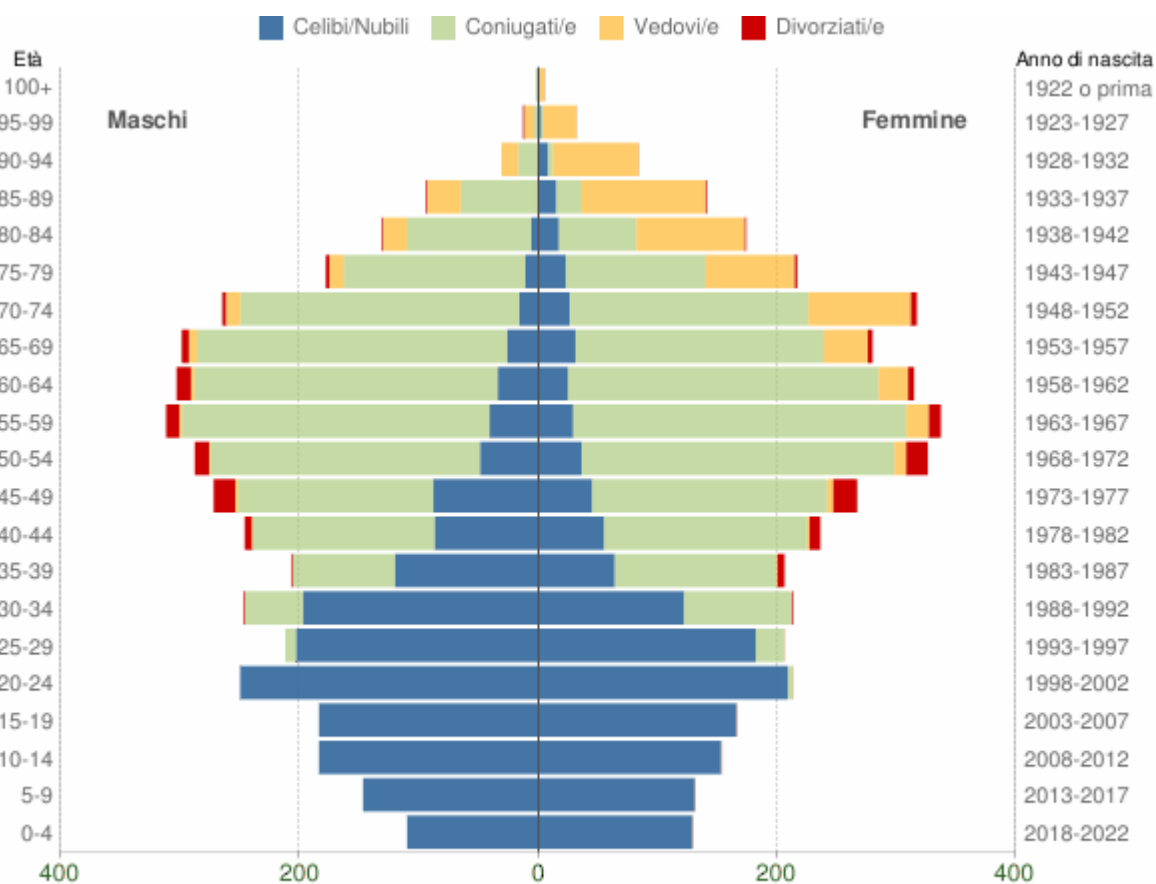


Popolazione residente nel Comune di Castelbuono Anni 2013-2023



Il grafico in basso, detto Piramide delle Età, rappresenta la distribuzione della popolazione residente a Castelbuono per età, sesso e stato civile al 1° gennaio 2023. I dati tengono conto dei risultati del Censimento permanente della popolazione.

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



Popolazione per età, sesso e stato civile - 2023

COMUNE DI CASTELBUONO (PA) - Dati ISTAT 1° gennaio 2023 - Elaborazione TUTTITALIA.IT

Distribuzione della popolazione 2023 - Castelbuono

Età	Celibi /Nubili	Coniugati /e	Vedovi /e	Divorziati /e	Maschi	Femmine	Totale	
								%
0-4	239	0	0	0	110 46,0%	129 54,0%	239	2,9%
5-9	278	0	0	0	147 52,9%	131 47,1%	278	3,4%
10-14	337	0	0	0	184 54,6%	153 45,4%	337	4,1%
15-19	350	0	0	0	184 52,6%	166 47,4%	350	4,3%
20-24	459	4	0	0	250 54,0%	213 46,0%	463	5,7%
25-29	385	33	0	0	212 50,7%	206 49,3%	418	5,1%
30-34	319	139	0	2	247 53,7%	213 46,3%	460	5,7%
35-39	184	221	1	7	207 50,1%	206 49,9%	413	5,1%
40-44	142	322	3	15	246 51,0%	236 49,0%	482	5,9%
45-49	133	361	7	38	272 50,5%	267 49,5%	539	6,6%
50-54	85	488	11	30	288 46,9%	326 53,1%	614	7,6%
55-59	70	537	21	21	312 48,1%	337 51,9%	649	8,0%
60-64	59	514	28	17	303 49,0%	315 51,0%	618	7,6%
65-69	57	468	44	10	299 51,6%	280 48,4%	579	7,1%
70-74	42	434	98	8	265 45,5%	317 54,5%	582	7,2%
75-79	34	269	87	5	178 45,1%	217 54,9%	395	4,9%
80-84	23	169	111	2	131 43,0%	174 57,0%	305	3,8%
85-89	16	85	132	2	94 40,0%	141 60,0%	235	2,9%
90-94	8	21	86	0	31 27,0%	84 73,0%	115	1,4%
95-99	3	5	36	1	13 28,9%	32 71,1%	45	0,6%
100+	2	1	4	0	2 28,6%	5 71,4%	7	0,1%
Totale	3.225	4.071	669	158	3.975 48,9%	4.148 51,1%	8.123	100,0%

Nel comune di CASTELBUONO sono presenti 649 aziende di cui 73 società di capitali, il fatturato complessivo di queste imprese nell'anno 2023 è stato pari a € 67.642.501.

ELENCO AZIENDE CON FATTURATO SUPERIORE A € 100.000

FIASCONARO SRL
DOLCIBON SRL
EMMECI SRL
CORAMA SRL
PAOLO FORTI SRL
TUMMINELLO SRL
ABBZIA SANTA ANASTASIA SRL AGRICOLA
CASTELBUONO AMBIENTE SRL
FAUNI SOCIETÀ COOPERATIVA
HUMANITAS SOCIETÀ COOPERATIVA SOCIALE
BATTAGLIA SRL
COOPERATIVA SOCIALE PADRE MASSIMO GIUSEPPE BARRECA - ONLUS
CICERO E MELI SRL
AN.NI. VERDI SRL
EVE DG COSTRUZIONI SRLS
AQUILONE SOCIETÀ COOPERATIVA SOCIALE ONLUS
ZITO MOBILI SRL
ECO EDIL SRL
ABITARE SRL
MADONIE SERVIZI COOPERATIVA SOCIALE
PARTICOLARI SRL
COOPERATIVA SOCIALE IL GIRASOLE IN LIQUIDAZIONE
VENUS SRL
CENTRO ANALISI CLINICHE CASTELBUONO SRL
DUEFFE SRLS
PRISINZANO SRL
ARMONIA SOCIETÀ COOPERATIVA SOCIALE
MD MOBILE SRL
MUSICA E ARTE SRLS
LA 50 - SOCIETÀ COOPERATIVA SOCIALE
TUTTO FARE SOCIETÀ COOPERATIVA
MADONITA SOCIETÀ COOPERATIVA SOCIALE
NEMORA SOCIETÀ COOPERATIVA AGRICOLA
EDEN SRL AGENZIA FUNEBRE

Fonte: <https://www.fatturatoitalia.it/>



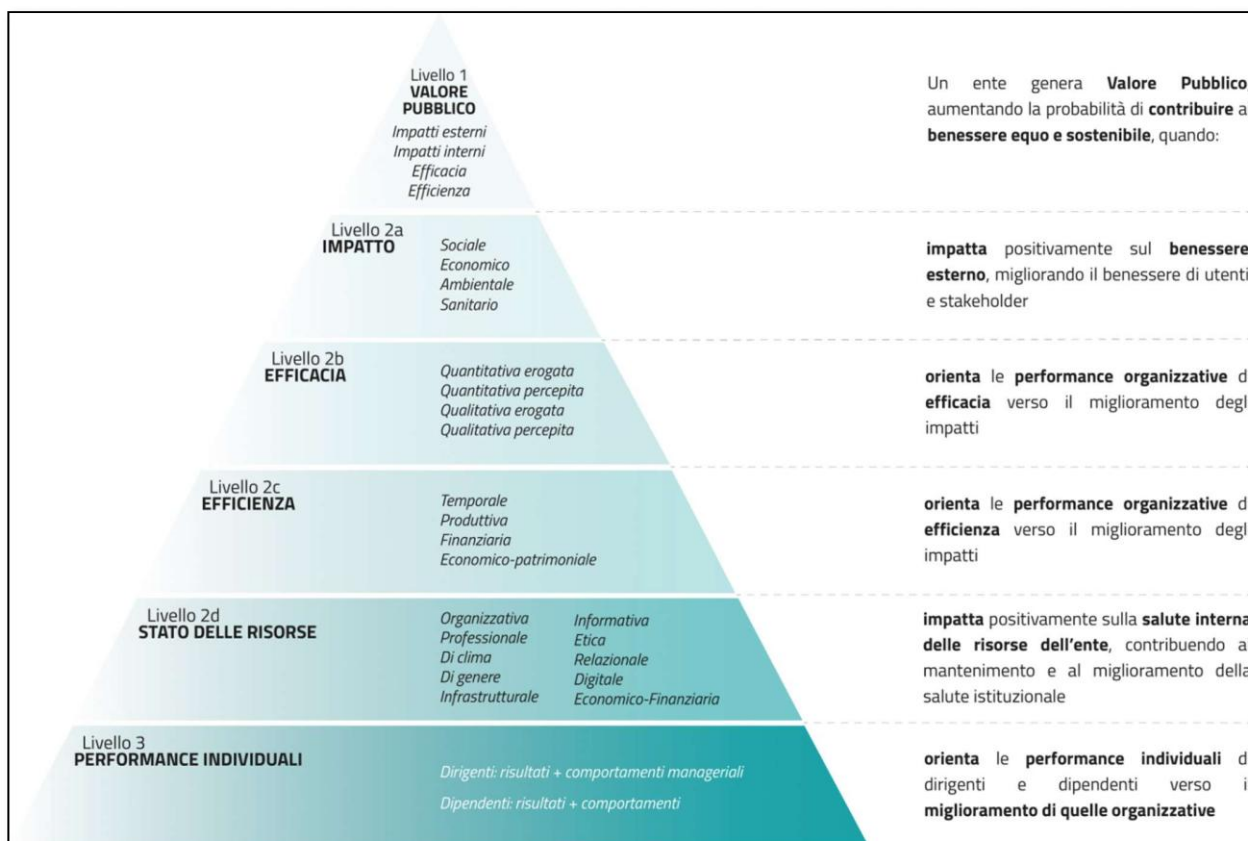
Sezione ②

Valore pubblico, Performance ed Anticorruzione



2.1 Valore pubblico

Le Linee guida per il Piano della Performance – Ministeri, n. 1, giugno 2017 del Dipartimento della Funzione Pubblica definiscono il **Valore Pubblico** come il *“miglioramento del livello di benessere economico-sociale rispetto alle condizioni di partenza della politica o del servizio, degli utenti e degli stakeholder (impatto)”*.



Fonte: CERVAP – Centro di ricerca sul Valore Pubblico.

Dunque il Valore pubblico, ad impatto sia esterno (utenti e stakeholders) sia interno (personale, organizzazione, relazioni) rappresenta il livello complessivo di benessere economico, sociale, ma anche ambientale e/o sanitario, dei cittadini, delle imprese e degli altri stakeholders creato da un'amministrazione pubblica, rispetto ad una baseline, o livello di partenza. Deve quindi intendersi come il benessere sociale di una comunità amministrata perseguito da un Ente in grado di svilupparsi economicamente basandosi su valori quali la capacità organizzativa, le competenze delle sue risorse umane, la rete di relazioni interne ed esterne, la capacità di leggere e comprendere il proprio territorio

di appartenenza fornendo risposte adeguate e combattendo un'opaca trasparenza o fenomeni corruttivi che porterebbero inevitabilmente ad una riduzione del valore pubblico che intende avvalorare.

Sono state identificate le seguenti dimensioni del Valore Pubblico, fondamentali per favorire la transizione dell'Ente:

- **Economica**: si riferisce alle varie componenti del tessuto economico (altre istituzioni, imprese, terzo settore, professionisti, ecc.) e alle relative condizioni economiche;
- **Personale e Socio-culturale**: si riferisce allo sviluppo di una comunità basata sulla promozione del benessere psico-fisico, della formazione e sulla diffusione culturale sia internamente sia esternamente all'Amministrazione, con particolare attenzione ai soggetti fragili (minori, donne, ecc.) e alle relative condizioni sociali;
- **Ambientale**: è relativa alle sfide ambientali, climatiche energetiche ed urbanistiche che l'Ente dovrà affrontare al fine di erogare servizi inclusivi, appropriati e sostenibili con il territorio circostante.

Quindi, l'Amministrazione crea valore pubblico quando persegue (e consegue) un miglioramento congiunto ed equilibrato degli impatti delle diverse categorie.



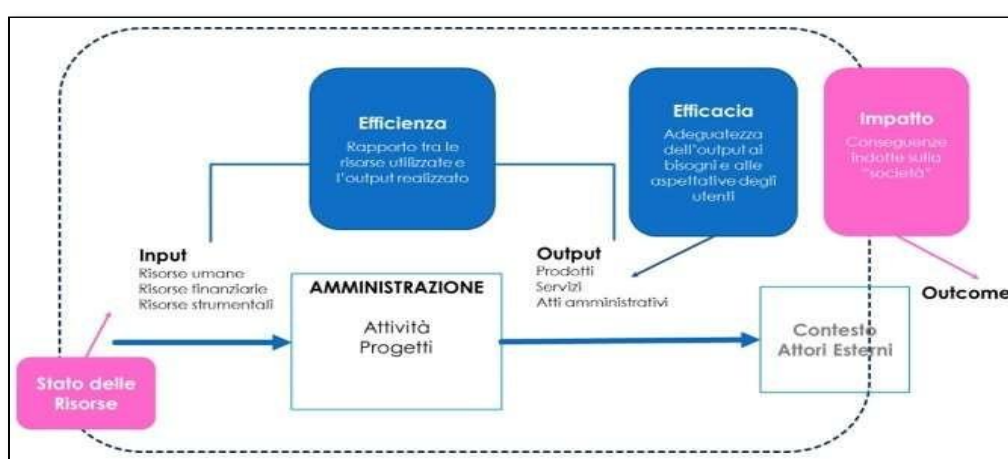
Il Dipartimento della Funzione Pubblica definisce l'indicatore di impatto come la *“misura dell'impatto esterno, ossia dell'esito finale che la spesa pubblica, o in generale l'azione dell'amministrazione, insieme ad altri fattori esterni, produce sulla collettività e sul contesto di riferimento. Esprime la capacità di un intervento o di una politica pubblica di modificare comportamenti esterni verso una direzione desiderata. E' caratterizzato da forti interdipendenze con fattori esogeni all'azione dell'amministrazione; il valore che assume l'indicatore dipende solo in parte dall'azione dell'amministrazione che attua l'intervento o la politica. L'indicatore di impatto è una delle tipologie di*

indicatori utilizzate nelle Note integrative (cfr. art. 6 del DPCM 18/09/2012, contenente le linee guida per il sistema di indicatori ai fini della misurazione dei risultati attesi dai programmi di bilancio) e nel Piano della performance”.

Gli indicatori d’impatto esprimono l’effetto atteso o generato (outcome) da una politica o da un servizio sui destinatari diretti o indiretti, nel medio-lungo termine, nell’ottica della creazione di valore pubblico, ovvero del miglioramento del livello di benessere economico-sociale rispetto alle condizioni di partenza della politica o del servizio. Possono riferirsi a diversi ambiti d’impatto degli obiettivi dell’amministrazione e possono essere misurati sia in valori assoluti che in termini di variazione percentuale rispetto alla condizione di partenza.

A titolo esemplificativo:

- impatto economico: esprime l’impatto indotto sulle varie componenti del tessuto economico (altre istituzioni, imprese, terzo settore, ecc.) e sulle relative condizioni economiche e può essere misurato in valori assoluti oppure come variazione percentuale rispetto alla condizione economica di partenza;
- impatto personale e socio-culturale: esprime l’impatto indotto sulle varie componenti della società (giovani, anziani, turisti, ecc.) e sulle relative condizioni sociali e può essere misurato in valori assoluti oppure come variazione percentuale rispetto allo stato di bisogno;
- impatto ambientale: esprime l’impatto indotto sulle varie componenti del contesto geomorfologico in cui opera l’Amministrazione e sulle relative condizioni ambientali e può essere misurato in valori assoluti oppure come variazione percentuale rispetto alla condizione ambientale di partenza.



Fonte: Dipartimento della Funzione Pubblica – Linee guida per il Piano della Performance Ministeri

La missione del valore pubblico

La missione istituzionale di ogni Pubblica Amministrazione (PA) è la creazione di Valore Pubblico.

Un Ente genera Valore Pubblico quando riesce a gestire in modo razionale le risorse economiche a disposizione ed a valorizzare il proprio patrimonio intangibile in modo funzionale al soddisfacimento delle esigenze sociali degli utenti, degli stakeholder e dei cittadini in generale.

In linea con tale contesto, l'Ente intende attuare una progressiva e maggiore semplificazione del rapporto tra cittadino/impresa e la Pubblica Amministrazione, attraverso la massima digitalizzazione delle procedure amministrative e incrementare il livello di digitalizzazione dei propri processi.

L'Ente risponde all'esigenza di trasformazione digitale nazionale puntando ad una visione innovativa in cui la tecnologia e i servizi digitali diventano lo strumento chiave di miglioramento del rapporto tra la PA e gli utenti finali. La digitalizzazione dei servizi richiede un importante intervento di razionalizzazione e consolidamento dell'infrastruttura ed allo stesso tempo un'attività di promozione e diffusione della cultura e dell'inclusione digitale.

La digitalizzazione del rapporto tra Pubblica Amministrazione e cittadino rappresenta la cosiddetta "cittadinanza digitale" che, a seguito di mutamenti tecnologici, organizzativi e normativi, porterà a un rapporto completamente diverso tra i due soggetti.

Punti programmatici fissati dall'Amministrazione Comunale.

GOVERNO DEL TERRITORIO

La nuova pianificazione urbana e paesaggistica

- Attuazione del protocollo di intesa sottoscritto con la Soprintendenza di Palermo al fine di semplificare gli interventi di ristrutturazione.

POLITICHE SOVRACOMUNALI

Rapporti con Enti e Istituzioni territoriali: un nuovo modello di sviluppo per le Madonie

- Disponibilità al rientro nel Consorzio Turistico se verranno portate avanti iniziative di condivisione delle strategie turistiche a livello comprensoriale;
- Sostegno all'azione del Consorzio Universitario, ente di ricerca e formazione utile allo sviluppo scientifico e culturale di tutto il territorio, e condivisione delle attività sia sul piano della gestione ordinaria (utilizzo del laboratorio scientifico) che straordinaria (programmazione investimenti e attuazione progetti già finanziati e/o da finanziare);
- Dispiegamento delle strategie necessarie alla promozione dell'ITS Madonie, ente formativo di secondo livello che può affiancare i corsi universitari, al fine di creare un polo formativo d'eccellenza con la partecipazione attiva delle maggiori aziende siciliane, nei settori dell'agroalimentare, del marketing e del management;
- Avviare, di concerto con le altre Istituzioni territoriali, una valutazione complessiva sulla gestione delle risorse idriche e del sistema idrografico delle Madonie (anche per mantenere e implementare la gestione salvaguardata e diretta del servizio idrico), con particolare attenzione per la gestione delle sorgenti e della ipotesi di costruzione della Diga di Blufi, sul piano ambientale, economico e sociale.

CULTURA

I Beni e le Istituzioni culturali come motori del cambiamento

- Istituzione della Azienda Speciale "Castelbuono Cultura" per la gestione condivisa pubblica delle istituzioni culturali esistenti: Museo Civico, Museo Naturalistico Francesco Minà Palumbo, Centro Polis e Biblioteca comunale. Pur conservando le specificità scientifiche e culturali delle singole istituzioni, occorre ottimizzare la gestione delle stesse, attraverso un management culturale pubblico e innovativo;

- Rifunionalizzazione della Biblioteca comunale, attraverso un progetto di sistemazione degli arredi, completamento degli spazi (sale studio, laboratori, aule multimediali, musicali, coworking, etc.) e programmazione attività di concerto con l’Azienda Speciale;
- Sostegno alle rassegne artistiche e letterarie ed ai festival culturali (teatrali e musicali) già esistenti e promozione di nuove attività, in collaborazione con le organizzazioni pubbliche e private interessate.

TURISMO E SVILUPPO

Il turismo come opportunità di sviluppo sociale ed economico

- Istituzione “Banca del vino del Mediterraneo” con la creazione e l’allestimento di uno spazio espositivo – presso l’Eremo di Liccia – destinato alla conservazione e valorizzazione dei migliori vini delle cantine dei paesi mediterranei;
- Sostegno alle manifestazioni ed agli appuntamenti turistici stagionali già esistenti e promozione di nuove attività, in collaborazioni con le organizzazioni pubbliche e private interessate.

POLITICHE PER L’INTEGRAZIONE E L’ACCOGLIENZA

L’inclusione delle persone straniere e la pace come cultura di accoglienza

- Attivazione di momenti di confronto e relazione con tutte le nazionalità presenti nella nostra comunità, anche attraverso l’istituzione di un forum dei settori economici e sociali per proporre modalità e metodi di integrazione delle persone straniere e dei migranti presenti nella nostra comunità, promuovendo la Pace come cultura di accoglienza.

POLITICHE SOCIALI, SALUTE E PUBBLICA ISTRUZIONE

Il welfare, la salute, la scuola, i servizi alla persona e le “infrastrutture sociali”

- Promuovere, di concerto con le istituzioni e le organizzazioni sanitarie pubbliche e private che operano nel territorio, giornate di prevenzione e screening collettivi, in particolare in relazione alle patologie di maggiore incidenza sulla popolazione femminile (mammografia e pap-test) e persone anziane (colon e prostata);
- Potenziamento dei servizi per la prima infanzia, dando seguito al progetto già avviato “Un villaggio per crescere”, proponendo di implementare le attività ludico-educative, coinvolgendo inoltre ulteriori operatori territoriali quali le Istituzioni culturali ed i servizi sanitari e sociali;
- Realizzazione di un’area presso il Parco delle Rimembranze, destinata alla pratica di attività motoria dolce per la terza età, dotando la stessa di adeguate attrezzature al fine di promuovere l’invecchiamento attivo dei diversamente giovani;
- Raggiungimento e miglioramento dei Livelli Essenziali delle Prestazioni (LEP) e degli standard minimi previsti per legge in materia di servizi socio-sanitari, con particolare riferimento al potenziamento del servizio di asilo nido, assistenti sociali e trasporto scolastico per gli studenti con disabilità;

- Attivazione di laboratori formativi organizzati in 18rono programma18io gli istituti scolastici per la condivisione delle buone pratiche, in riferimento all'educazione alimentare, ambientale, alla salute ed alla prevenzione;
- Impegno a sostenere gli istituti scolastici nella programmazione delle attività istruttive ed educative e dei servizi ausiliari all'istruzione (fornitura buoni libri, refezione scolastica, trasporto scolastico, visite guidate, etc.) e nei progetti nuovi o già avviati (es. minisindaco "coloriamo il nostro futuro");
- Promozione, in sinergia con l'Autorità Garante dei Diritti delle Persone con disabilità, di attività di sensibilizzazione rivolte alla cittadinanza per favorire la piena realizzazione dell'autonomia personale e l'inclusione dei soggetti fragili (es. politiche per il "dopo di noi") e organizzazione di un tavolo permanente con l'obiettivo di favorire l'eliminazione di ogni tipo di barriere architettoniche, sociali e culturali.

AMBIENTE E BENI COMUNI

Risorse idriche, gestione rifiuti e salvaguardia della biodiversità

- Programmazione e richiesta del finanziamento, nell'ambito del PNRR, per il rifacimento e la razionalizzazione della rete idrica (progetto esecutivo recentemente aggiornato con nuovi sistemi e tecniche innovative, di nuovi serbatoi di accumulo (Cozzo Cirino e Vinzeria) e il ripristino dei serbatoi esistenti (Croce, Collocamento e Santuzza), per l'installazione dei nuovi contatori "smart metering", con l'obiettivo di promuovere politiche di risparmio della risorsa idrica;
- Chiusura dell'Isola Ecologica presso l'area artigianale e apertura nuovo Centro Comunale di Raccolta (CCR e Isola Ecologica) all'ex Foro Boario (progetto già presentato a finanziamento tramite il PNRR), riattivazione del CCR di Cassanisa e conseguente attivazione e gestione dell'impianto di compostaggio, con l'obiettivo di avviare la filiera per la produzione di concime biologico e la produzione di piantine di erbe aromatiche e di piante autoctone del nostro comprensorio;
- Realizzazione di un Centro del Riuso (oggettistica, modernariato e tessuti) presso il nuovo CCR all'ex Foro Boario (progetto già presentato a finanziamento tramite il PNRR);
- Incremento fino al 75% della percentuale della raccolta differenziata e conseguente riduzione tariffe grazie all'ottenimento dell'incentivo previsto dalla Regione;
- Avvio della procedura di gara e realizzazione del nuovo progetto di illuminazione pubblica a LED, con estensione del servizio di pubblica illuminazione alle zone urbane e periurbane ad oggi non servite.

PROGETTI SPECIALI

La nuova rigenerazione urbana e gestione del territorio

- Definizione del concorso di idee per la riqualificazione dell'area Castellana;
- Realizzazione dell'illuminazione artistica del Castello dei Ventimiglia, progetto già finanziato da parte della Regione.

INNOVAZIONE SOCIALE

Le nuove sfide per il cambiamento e la transizione ecologica

- Istituzione della Comunità energetica, per la produzione e il consumo condiviso di energia rinnovabile finalizzata al risparmio energetico ed economico degli aderenti nonché all'implementazione della coesione sociale della comunità;
- Potenziamento dei servizi comunali digitali (SPID, PagoPA, AppIO) con l'obiettivo della semplificazione dei rapporti tra cittadino e P.A.;

SPORT

Il movimento fa bene

- Avvio della progettazione per la riqualificazione dell'impianto polivalente Totò Spallino con copertura di uno o più campi centrali, sistemazione della pista di atletica e interventi per lo sport accessibile e l'inclusione;
- Adeguamento del campo sportivo Luigi Failla, mediante la realizzazione del manto erboso, l'efficientamento energetico degli impianti ed interventi di accessibilità e sport inclusivo (progetto già finanziato).

GESTIONE ECONOMICA-FINANZIARIA E RISORSE UMANE

La gestione del bilancio comunale ed i tributi locali secondo criteri di equità sociale

- Attivazione e rafforzamento delle politiche per il contrasto all'evasione e all'elusione fiscale, nel senso della giustizia ed equità fiscale di tutti i contribuenti, anche al fine di mitigare il carico fiscale secondo il principio "pagare tutti per pagare meno".

2.2 Performance

Il concetto di valore pubblico si rinviene nel nuovo modo di concepire i percorsi di miglioramento delle amministrazioni pubbliche e, in particolare, delle loro **performance**. Infatti, un concetto che ha un'amministrazione pubblica in cui tutte le unità organizzative riescano a raggiungere le performance organizzative in modo eccellente erogando servizi di qualità (output), grazie ai contributi individuali (input) da parte dei propri dirigenti e dipendenti, avrà una maggiore probabilità di aiutare a conseguire le performance istituzionali indicate nel programma di mandato del Sindaco.

Gli obiettivi costituiscono l'attività istituzionale dell'Ente, volta al miglioramento dell'efficienza e all'incremento della soddisfazione dell'utenza. La suddetta programmazione contribuisce, infatti, all'interno di un disegno strategico complessivo, alla realizzazione del mandato istituzionale e delle missioni del Comune di Castelbuono delineate nel Documento Unico di Programmazione 2024/2026 ex art. 107 D.lgs. 267/2000 – TUEL approvato con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 9 del 03.02.2023.

Gli obiettivi dell'Ente (performance organizzativa) rappresentano i traguardi che la struttura deve raggiungere nel suo complesso ed al perseguimento dei quali tutti (titolari di P.O. e personale) sono chiamati a contribuire.

L'attività del Comune, sia nel suo complesso, sia in ragione del contributo dei dipendenti in forma individuale o in forma organizzata (uffici o gruppi di lavoro), viene considerata e rilevata nella forma della "Performance" e commisurata al valore conseguito ed alle risorse impiegate.

Con riferimento alle disposizioni normative che ne hanno introdotto l'adozione nelle pubbliche amministrazioni, la "Performance" è intesa come la prestazione erogata, sia in forma individuale, sia in forma "organizzata", in relazione alla posizione attribuita, alle funzioni corrispondenti e alle aspettative di risultato connesse, contenute negli atti di indirizzo e programmazione, anche con riferimento agli obblighi, oltre che alle modalità di esercizio dell'attività lavorativa, in relazione alla gestione delle risorse, alla integrazione organizzativa e al comportamento messo in atto.

La performance dovrà essere esplicitata in termini di "risultato atteso", utilizzando le "prospettive", ovvero:

- a. Economicità, che esprime il grado di conseguimento di obiettivi di razionalizzazione della spesa;
- b. Efficienza, che esprime il grado di ottimizzazione della gestione interna;

c. Efficacia, che esprime il grado di conseguimento di risultati riferiti a progetto o a servizi rivolto all'utenza o al territorio;

d. Adempimento, che riguarda la realizzazione di specifiche attività la cui esecuzione sia richiesta da norme di legge e la cui attuazione rivesta particolare valore strategico;

e. Garanzia, che riguarda tutte le attività dell'ente finalizzate al miglioramento del rapporto con il cittadino, anche con riferimento alla trasparenza e alla prevenzione della corruzione;

f. Trasparenza.

Gli obiettivi di Performance

Gli obiettivi sono definiti in coerenza con gli obiettivi contenuti nei documenti programmatici dell'Ente, anche con riferimento al Documento unico di programmazione e al bilancio di previsione, ed il loro conseguimento costituisce condizione per l'erogazione delle premialità previste dalle norme di legge, nonché delle retribuzioni connesse al conseguimento del risultato.

In conformità alle prescrizioni contenute nel decreto legislativo 150/2009, così come modificato e integrato dal decreto legislativo 74/2017, gli obiettivi avranno la seguente articolazione:

a) obiettivi trasversali, che identificano le priorità strategiche dell'Amministrazione, in relazione alle attività e ai servizi erogati e agli indirizzi adottati dal Consiglio Comunale in relazione anche al livello e alla qualità dei servizi da garantire ai cittadini, nonché con le politiche dell'Amministrazione la cui realizzazione sia ritenuta di particolare rilievo e siano caratterizzate da trasversalità. Le politiche dell'Amministrazione collegate ai bisogni ed alle esigenze della collettività, così come descritte nei documenti programmatici (sezione strategica e operativa del DUP), sono declinate nella definizione di obiettivi strategici trasversali che esprimono gli indirizzi dell'Amministrazione all'interno di ambiti di competenza omogenei e nel rispetto dei principi di trasparenza, garanzia, adempimento, economicità, efficienza ed efficacia.

Tali obiettivi rappresentano i traguardi che l'Amministrazione si prefigge di raggiungere per realizzare con successo la propria missione. Fanno generalmente riferimento ad un orizzonte temporale di carattere pluriennale, presentano alta rilevanza rispetto agli assi prioritari d'intervento stabiliti dagli organi di indirizzo politico dell'Ente e richiedono di fatto uno sforzo di pianificazione di medio-lungo periodo.

b) obiettivi di sviluppo, declinano l'orizzonte strategico nei singoli esercizi (breve periodo) rientrando negli strumenti di natura programmatica annuale dell'attività dell'Amministrazione e vengono individuati, di intesa con i Dirigenti/Responsabili delle unità organizzative e validati dal Nucleo di Valutazione, in coerenza con il Documento unico di programmazione.

Sono riferiti alla realizzazione degli adempimenti e dei compiti assegnati al Settore nel suo complesso, indipendentemente dal responsabile a cui sia attribuita la direzione e nel contributo prestato da ciascun dipendente in relazione alla corrispondente performance di settore.

In ogni caso la Performance si intende attribuita al Settore, anche se non assegnata in modo esplicito negli atti di programmazione, in relazione alle competenze formalmente attribuite attraverso atti di organizzazione, con riferimento al corretto funzionamento dell'Amministrazione, nel rispetto dei principi di economicità, efficienza ed efficacia, nonché degli obblighi e degli adempimenti previsti dalle norme di legge, con particolare riguardo alla trasparenza amministrativa e alla prevenzione della corruzione.

c) obiettivi gestionali, riferiti alla performance richiesta ai singoli Servizi, anche con riferimento agli standard dei servizi ed ai target quali-quantitativi di efficacia, efficienza ed economicità delle attività ordinarie.

d) obiettivi individuali, riferiti alle specifiche competenze attribuite ai Dirigenti/Responsabili P.O. ed ai dipendenti.

Gli obiettivi di sviluppo sono definiti dall'Amministrazione nel proprio Piano Performance, in base alle priorità politiche ed al quadro di riferimento nel quale l'Amministrazione stessa opera. Tali obiettivi sono definiti da indici ed indicatori che ne consentono l'oggettiva misurazione e, conseguentemente, la finale valutazione.

Gli obiettivi sono:

- rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'Amministrazione;
- specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
- tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
- confrontabili con le tendenze della produttività dell'Amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;

- correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

L'assegnazione degli obiettivi ha lo scopo di rendere funzionale ed efficace l'attività amministrativa, orientandola verso la realizzazione delle "aspettative di risultato" espresse in termini di azioni specifiche che si caratterizzano per la modalità, il tempo di attuazione o le dimensioni da realizzare.

In coerenza con quanto disposto negli articoli precedenti, gli obiettivi rappresentano le azioni attraverso le quali si realizzano i "progetti" nei quali si articolano le "politiche" dell'ente per la creazione di Valore pubblico.

Gli obiettivi sono assegnati a responsabili che ne curano l'attuazione e rispondono in caso di mancata o inadeguata realizzazione. Al fine di monitorare i processi di interazione trasversale, all'interno di uno stesso progetto possono essere individuati obiettivi assegnati a responsabili diversi.

Gli obiettivi possono riguardare anche adempimenti che rivestano particolare rilievo in relazione ai benefici per gli utenti, per l'esercizio dei diritti o per la trasparenza amministrativa e la prevenzione della corruzione.

Al raggiungimento degli obiettivi possono concorrere uno o più indicatori, a loro volta composti da una o più misure elementari. Sono parametri, di carattere fondamentalmente quantitativo, che l'organizzazione sceglie per rilevare i progressi fatti nel perseguimento degli obiettivi.

Gli indicatori possono essere classificati come segue:

- a) Indicatori di output, funzionali a verificare la capacità delle risorse impiegate e delle attività poste in essere a raggiungere gli obiettivi proposti. Tipicamente sono relativi a rapporti numerici in grado di verificare in quale misura sono stati raggiunti gli obiettivi;
- b) Indicatori di efficienza, forniscono un giudizio sulle modalità di svolgimento dei singoli processi poiché pongono in relazione i risultati raggiunti e le risorse impiegate;
- c) Indicatori di efficacia, impiegati per misurare la capacità di raggiungere gli obiettivi prefissati. Si calcolano rapportando i risultati raggiunti agli obiettivi predefiniti;
- d) Indicatori di qualità (erogata e percepita), funzionali alla verifica del livello di corrispondenza delle prestazioni rispetto a standard di riferimento (qualità erogata), oppure in grado di valutare il livello di rispondenza dei servizi erogati alle aspettative dell'utenza (qualità percepita);

e) Indicatori di economicità, impiegati al fine di valutare l'ottimizzazione del rapporto fra le risorse impiegate e i risultati raggiunti, consentono di valutare l'andamento della gestione dal punto di vista economico-patrimoniale e reddituale anche mediante analisi degli scostamenti;

f) Indicatori di efficacia, cioè indicatori di impatto e di efficacia esterna delle politiche, sono funzionali a verificare le ricadute del risultato prodotto mediante le attività realizzate in termini di soddisfazione dei bisogni espressi dai diversi stakeholders e a misurare l'impatto sociale delle misure politiche messe in atto.

Le fasi e i soggetti del ciclo di gestione della Performance



Fonte: Dipartimento della Funzione Pubblica – Linee guida per il Piano della Performance Ministeri

L'Amministrazione comunale sviluppa, in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, il ciclo di gestione della performance che si articola nelle seguenti fasi:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- b) monitoraggio, in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- c) misurazione e valutazione della performance dell'ente, settoriale e individuale;
- d) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;

e) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, nonché ai competenti organi di controllo interni ed esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

Il Ciclo di Gestione della Performance consiste pertanto nell'insieme delle attività finalizzate a garantire l'indirizzo, il coordinamento e il controllo dell'operato dell'Ente.

Nel processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale dell'Ente vengono coinvolti i seguenti soggetti:

- Gli organi di indirizzo politico esercitano una funzione di indirizzo definendo gli obiettivi da perseguire e i programmi da attuare;

- Il Segretario Generale sovrintende all'intero processo di programmazione e alla definizione degli obiettivi dei singoli settori verificandone la coerenza con gli indirizzi politici espressi nei documenti di programmazione e mandato. Propone, sentiti i responsabili/titolari di P.O., gli obiettivi annuali trasversali di Ente. Supporta il Sindaco ed il NdV, nella attività di valutazione dei responsabili nel rispetto di quanto previsto dal regolamento di organizzazione degli uffici e servizi attualmente vigente.

- I responsabili titolari di P.O. partecipano al processo di programmazione e propongono gli obiettivi annuali di sviluppo del proprio settore. Comunicano all'Organismo di Valutazione i risultati del monitoraggio intermedio e della rilevazione finale. Nella fase di misurazione predispongono i dati necessari per il monitoraggio intermedio e la rendicontazione definitiva. Valutano comportamenti e competenze dei Responsabili di servizio e comunque, del personale assegnato al proprio settore.

- Il Nucleo di Valutazione fornisce un supporto metodologico per assicurare efficacia al SMPV avvalendosi delle strutture di supporto interne (Ufficio controlli interni ed Ufficio Personale). Il NdV si occupa di promuovere, garantire, monitorare, validare e controllare la correttezza dei processi relativi al ciclo della Performance.

Tra i principali compiti e responsabilità dell'Organismo rientrano:

- ✓ la formulazione di un parere vincolante sul SMPV di cui deve monitorare periodicamente;
- ✓ il funzionamento del SMPV e la necessità o l'opportunità di interventi correttivi;
- ✓ la collaborazione con gli Uffici interni nella definizione degli indicatori;
- ✓ il monitoraggio della performance organizzativa nel suo complesso segnalando eventuali esigenze di interventi correttivi all'organo di indirizzo politico;
- ✓ la presentazione di una proposta sulla valutazione degli obiettivi di Performance;
- ✓ la validazione del Piano Performance;

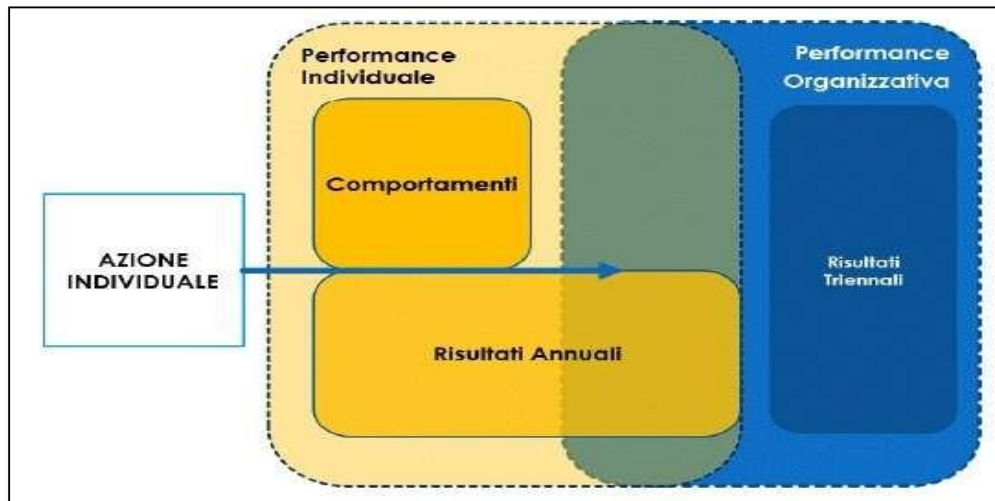
- ✓ la validazione della Relazione sulla Performance;
- ✓ garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione con particolare riferimento alla significativa differenziazione dei giudizi;
- ✓ la definizione, previa proposta da parte dei Dirigenti e dei titolari di P.O., di indicatori e target degli obiettivi di Performance organizzativa (trasversali, di sviluppo, gestionali).

Il piano delle Performance

Il Piano Performance, definito dall'Amministrazione entro un mese dalla scadenza del termine utile per l'approvazione del bilancio (anno in corso 15 aprile), è un documento programmatico triennale da adottare in coerenza con i documenti di programmazione generale che, nel rispetto degli indirizzi programmatici, individua gli obiettivi, così come sopra declinati, nonché gli indicatori per la misurazione e la valutazione della Performance, comprendendo:

a) la **performance organizzativa** dell' Ente, che consiste nel livello più elevato della programmazione, espresso nelle politiche dell'ente, a sua volta declinabile nella performance di settore, che consiste nel conseguimento delle aspettative di risultato assegnate ai Settori, in relazione alle funzioni attribuite, anche con riferimento sia agli standard di servizi, sia alle aspettative di risultato o gradimento da parte dei cittadini, laddove ciò sia previsto;

b) la **performance individuale**, che consiste nella realizzazione dei compiti e delle funzioni assegnate in ragione degli obiettivi conferiti e della partecipazione alla performance organizzativa e di settore.



Fonte: Dipartimento della Funzione Pubblica – Portale della Performance – Linee guida per SMVP

Il Piano delle performance è eventualmente aggiornato a seguito della fase di monitoraggio (di norma entro il mese di luglio riferito allo stato degli obiettivi al 30 giugno) sia per l’inserimento di nuovi progetti, sia per l’inserimento o la modifica degli obiettivi assegnati e dei relativi indicatori anche a seguito delle indicazioni pervenute dai Dirigenti/Responsabili P.O., allo scopo di assicurare il regolare andamento della gestione e garantire l’orientamento delle azioni intraprese in direzione dei risultati attesi.

Gli esiti del monitoraggio intermedio verranno registrati e ne verrà data riscontro nella Relazione sulle performance, anche allo scopo di evidenziare eventuali misure correttive. Nel corso del monitoraggio, qualora lo stato di avanzamento degli obiettivi si discosti in misura significativa da quello programmato ad inizio anno, il Nucleo di Valutazione ne evidenzierà le cause ed unitamente al Segretario Generale e ai responsabili/ titolari di P.O. interessati, valuterà di elaborare misure correttive agli indicatori. Nel caso in cui si valuti di apportare le suddette modifiche esse dovranno essere oggetto di approvazione da parte della Giunta Comunale.

La misurazione e valutazione della Performance

Per misurazione si intende l’attività di quantificazione del livello di raggiungimento dei risultati, attraverso il ricorso a indicatori, mentre la valutazione è l’attività di analisi e interpretazione dei valori misurati, che tiene conto dei fattori di contesto che possono aver determinato l’allineamento o lo scostamento rispetto ai valori di riferimento ed individua le eventuali azioni di miglioramento.

Di fatto, si tratta di processi di carattere quanti-qualitativo culminanti nella determinazione di un giudizio sintetico sui risultati prodotti dall'ente in relazione agli obiettivi stabiliti in fase di pianificazione strategica e programmazione operativa.

La Relazione sulla Performance

Predisposta di norma entro il 30 giugno di ogni anno, la Relazione sulla performance è un documento che evidenzia, a consuntivo con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, rappresentando l'anello di congiunzione tra l'attività di valutazione e quella di pianificazione e programmazione futura.

A tal fine ciascun Responsabile di P.O. deve predisporre la valutazione di settore entro il 31 marzo dell'anno successivo a quello di riferimento.

Il mancato o parziale raggiungimento di uno o più obiettivi, determinato da variabili esterne o comunque non strettamente collegabile a responsabilità dei Servizi/Settori o dell'Amministrazione, potrà essere motivato al fine di valutare se equipararne l'esito raggiunto a un pieno conseguimento dello stesso.

Garantisce effettiva ciclicità al processo e si identifica nell'insieme di azioni, metodi, strumenti impiegati dall'Ente al fine di rappresentare ai propri interlocutori il livello di performance raggiunto offrendo loro adeguato flusso informativo a supporto del processo decisionale.

La relazione sulle performance fa riferimento al Piano delle performance e riporta il giudizio complessivo riferito all'anno in esame, riguardo allo stato di attuazione di ciascun obiettivo, con riferimento ai progetti e alle politiche a cui è collegato.

Al fine di consentire una facile comprensione del documento, la Relazione sulla performance è strutturata come segue:

1. Descrizione del contesto esterno, intesa come analisi del territorio e delle sue peculiarità economico- sociali, mediante l'utilizzo di grafici e tabelle che ne schematizzano gli aspetti principali;
2. Descrizione del contesto interno e delle risorse assegnate, in cui è eseguito un esame dello stato di fatto della struttura organizzativa interna all'ente e del personale dipendente;

3. Schematizzazione delle partecipazioni detenute dall'Ente, con l'indicazione dell'entità, delle funzioni attribuite e delle attività svolte in favore dell'Amministrazione o delle attività di servizio pubblico affidate;
4. Descrizione dettagliata del Piano Performance dell'annualità in oggetto, con l'indicazione del grado di realizzazione conseguito e delle azioni da proseguire o avviare nell'anno successivo. In calce agli obiettivi di ciascun Servizio vengono riportate le modifiche apportate in seguito alla fase di monitoraggio ed aggiornamento del Piano, nonché eventuali annotazioni la cui importanza è emersa nella precedente fase di valutazione del raggiungimento degli obiettivi stessi da parte del Nucleo di Valutazione;
5. Rendicontazione sulla gestione delle risorse finanziarie;
6. Rendicontazione sulla gestione delle risorse umane;
7. Relazione sui risultati conseguiti, anche con l'ausilio di grafici di più comprensibile ed immediato impatto, e confronto con le annualità precedenti;
8. Pari opportunità, declinate nel vigente Piano Triennale Azioni Positive ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D. Lgs. 11 aprile 2006, n. 198;
9. Elementi caratterizzanti il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (PTPCT), breve descrizione delle novità introdotte rispetto al Piano dell'anno precedente e delle future integrazioni che si prospetta di inserire in quello di prossima approvazione.

La relazione sulla performance è validata dal competente Nucleo di Valutazione e può essere integrata alla relazione al Rendiconto della gestione approvata dalla Giunta Comunale, seguendo pertanto le tempistiche per il consuntivo definite dal TUEL.

Il Piano degli Obiettivi 2024 del Comune di Castelbuono

Il Piano degli Obiettivi di Performance 2024 di Ente (All. 1) risulta costituito da n. 58 Obiettivi strategici e di sviluppo e da n. 4 obiettivi di carattere trasversale comuni a tutti i Settori, al cui raggiungimento partecipa quindi l'intera dotazione organica dell'Ente.

Di seguito il dettaglio degli obiettivi trasversali predisposti dall'Amministrazione:

OBIETTIVO	INTERVENTI – INIZIATIVE – AZIONI	INDICATORI DI RISULTATO
Contenimento della spesa pubblica attraverso la razionalizzazione dei servizi	Valutazione rapporto costi-benefici per ciascun servizio pubblico, attraverso l'ottimizzazione degli stessi, nuove forme di finanziamento o incentivi, riduzione degli sprechi..	Pubblicazione relazione di monitoraggio entro il 31.12.2024 = 100%
Anticorruzione Aggiornamento del Piano Triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza e completamento del monitoraggio nei termini di legge.	Ottimizzazione/razionalizzazione della mappatura dei processi apportando opportune revisioni ed integrazioni all'elenco dei processi delle annualità pregresse ai fini di elevare il livello qualitativo e di eliminare le criticità. Implementazione del Piano di monitoraggio con la collaborazione dei referenti anticorruzione di ogni Servizio.	-Invio delle schede di monitoraggio compilate da parte dei referenti anticorruzione entro il 30.09.2024 = 50% -Pubblicazione della relazione di monitoraggio entro il 31.12.2024 = 50%
Soddisfazione dell'utenza. Applicazione rigore istituzionale nel rispetto del ruolo pubblico del dipendente. Osservanza dei codici di comportamento	Snellimento delle procedure, aumento dell'informatizzazione e dei servizi on-line, potenziamento della comunicazione istituzionale, della trasparenza e del benessere organizzativo	Pubblicazione della relazione di monitoraggio entro il 31.12.2024 = 100%
Aumento percentuale delle entrate e recupero crediti	Recupero crediti vantati dall'Ente, corretta applicazione dei contratti di servizio. Lotta all'evasione, reperimento entrate anche attraverso la valorizzazione del patrimonio. Incasso polizze fideiussorie, recupero oneri di urbanizzazione e costi di costruzione	Relazione di monitoraggio sui risultati raggiunti entro il 31.12.2024 = 100%

Nella tabella seguente viene altresì data evidenza dell'appartenenza degli obiettivi dell'Amministrazione alle tre dimensioni di Valore pubblico individuate:

Settore	Servizio	Nr. Obiettivi di sviluppo 2024
I Settore Segretariato Sociale e pubblica Istruzione	Servizi Sociali e Segretariato Sociale	7
	Servizio Pubblica Istruzione Politiche Giovanili e Sportive	
II Settore Economico Finanziario Risorse umane ed Amministrativo-Culturale	Servizio Contabilità e Bilancio	14
	Servizio Economato – Provveditorato Registro unico fatturazione Elettronica	
	Servizio risorse umane	
	Servizio politiche turistiche e culturali	
III Settore Tecnico - Lavori Pubblici	Programmazione e Pianificazione OO.PP.	22
	Gestione Lavori Pubblici, Fonti Energetiche, Sicurezza luoghi di lavoro, Protezione Civile	
	Servizi Cimiteriali	
	Società partecipate	
IV Settore Polizia Municipale	Servizio di polizia e vigilanza urbana	8
	Servizio di polizia amministrativa e giudiziaria	
V Settore Tecnico ed urbanistica	Servizio pianificazione e tutela del territorio	6
	Servizio edilizia privata e sanatoria edilizia	
	Patrimonio comunale – Manutenzione – Verde pubblico e arredo urbano – Servizi a rete – Rete idrica e depurazione	
	Servizio attività produttive - SUAP	
VI Settore tributi	Servizio TARI ed idrico integrato	13
	Servizio IMU – Tassa di soggiorno – Canone unico patrimoniale – Recupero evasione	
U.O. di Coordinamento – Controllo interno – Anticorruzione	Contratti – Servizi informatici – Segreteria del Sindaco – Albo on line – Protocollo – Uscierato	9
	Affari Generali e legali	
	Servizi demografici ed elettorali	
Totale		79

2.3 Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza 2024/2026

Rischi corruttivi e trasparenza

Indice

Sez. I

Articolo 1 – Premesse e fonti normative

Articolo 2 – Obiettivi ed elementi essenziali del Piano Anticorruzione.

Articolo 3 – Processo di adozione e durata del Piano.

Articolo 4 – Soggetti coinvolti dal Piano.

Articolo 5 – Responsabilità

Articolo 6 – Aree ed Attività particolarmente esposte al rischio di corruzione

Articolo 7 – Misure di prevenzione generali: Meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni idonei a prevenire il rischio di corruzione

Articolo 8 – Misure di prevenzione generali: Meccanismi di formazione, attuazione e conoscenza delle decisioni idonee alla prevenzione del rischio corruzione.

Articolo 9 – Misure di prevenzione generale: altre misure trasversali

Articolo 10 – Le verifiche del Responsabile dell'Unità Organizzativa.

Articolo 11 – L'informazione

Articolo 12 – La formazione

Articolo 13 – Rotazione degli incarichi

Articolo 14 – Incarichi di incompatibilità, cumulo di impieghi e incarichi ai dipendenti pubblici

Articolo 15 – Vigilanza sul rispetto delle disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, comma 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190

Articolo 16 – Trasparenza, pubblicità e comunicazione

Articolo 17 – Codice di comportamento e responsabilità disciplinare

Articolo 18 – Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. *whistleblower*)

Articolo 19 – obiettivi strategici

TABELLE DEI RISCHI

Art. 20 – Trasparenza e integrità, accesso civico e generalizzato

Art. 21 – Disposizioni finali

MODELLO DICHIARAZIONE INCONFIRIBILITA' ED INCOMPATIBILITA' (D.Lgs.08/04/2013 n.39 modificato dalla Legge 9 agosto 2013 n.98)

Art. 1.

Premesse e fonti normative

1. Con la legge 6 novembre 2012, n. 190, entrata in vigore il 28 novembre 2012, sono state approvate le *“disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella Pubblica Amministrazione”*. Con tale provvedimento normativo è stato introdotto nel nostro ordinamento, anche su impulso degli organismi internazionali, un sistema organico di prevenzione della corruzione su due livelli: uno Nazionale che ha portato all’approvazione del P.N.A. (Piano Nazionale Anticorruzione approvato con Deliberazione C.I.V.I.T.- Autorità Nazionale Anticorruzione n. 72/2013) ed uno Decentrato che comporta l’obbligo per ogni Pubblica Amministrazione di definire un P.T.P.C. (Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione che, sulla base delle indicazioni presenti nel P.N.A., effettua l’analisi e la valutazione dei rischi specifici di corruzione e conseguentemente indica gli interventi organizzativi volti a prevenirli).
2. Il concetto di corruzione che viene preso a riferimento nel contesto di riferimento ha un’accezione ampia, esso comprende varie situazioni in cui nel corso della normale attività amministrativa è possibile riscontrare l’abuso di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati di qualsivoglia genere. Le situazioni rilevanti vanno ben oltre la fattispecie penalistica disciplinata dagli artt. 318,319 e 319 ter del c.p., comprendono tutti i delitti contro la P.A. fino ad includere fattispecie non rilevanti penalmente ma che evidenzino malfunzionamento dell’amministrazione e pregiudicano l’imparzialità, il buon andamento e la legittimazione stessa della P.A. (così Corte dei Conti nel Discorso di apertura dell’anno giudiziario).
3. Legge 6 novembre 2012, n.190 *“Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”*. La richiamata legge individua, in ambito nazionale, **l’Autorità Nazionale Anticorruzione** e gli altri organi incaricati di svolgere, con modalità tali da assicurare azione coordinata, attività di controllo, di prevenzione e di contrasto della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione.

La stessa ha prodotto i seguenti regolamenti di attuazione che tracciano percorsi nuovi e di cambiamento nei comportamenti della P.A., andando per ordine:

- D.lgs 14 marzo 2013 n. 33 *“Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità”*
- D.lgs 8 aprile 2013 n. 39 *“Disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico”*
- D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 *“Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell’articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165”*
- Delibera AVCP 22 maggio 2013, n. 26 *“Prime indicazioni sull’ assolvimento degli obblighi di trasmissione delle informazioni all’ Autorità per la vigilanza sui contratti pubblici di lavori, servizi e forniture, in attuazione dell’art. 1, comma 32 della Legge n. 190/2012”*.
- Decreto legge 24 giugno 2014 n° 90 in merito al trasferimento sulle competenze, sulla prevenzione della corruzione e sulla trasparenza all’ANAC, nonché approvato con il programma – Aggiornamento 2015 al PNA.
- dlgs. N° 97 del 2016 che ha introdotto sostanziali modifiche alle norme sopra richiamate;
- Piano Nazionale Anticorruzione adottato dall’ANAC con deliberazione n° 831 del 03 agosto 2016.

- Aggiornamento 2017 al Piano Nazionale Anticorruzione approvato con delibera n. 1208 del 22 novembre 2017;
- Aggiornamento 2018 al Piano Nazionale Anticorruzione 2019 approvato con deliberazione 1074 del 21 novembre 2018;
- Aggiornamento 2019 al Piano Nazionale Anticorruzione 2020 approvato con deliberazione 1064 del 13 novembre 2019.
- Approvazione del Piano Nazionale Anticorruzione del 16 novembre 2022.

Articolo 2

Obiettivi ed elementi essenziali del Piano Anticorruzione.

- Il piano della prevenzione della corruzione redatto ai sensi del comma 59 dell'art. 1 della legge 190/2012 e secondo le linee di indirizzo dettate dal dlgs. N° 97 del 2016 nonché dal Piano Nazionale Anticorruzione adottato dall'ANAC con deliberazione n° 831 del 03 agosto 2016, risponde ai seguenti obiettivi:
 - Ridurre le opportunità che favoriscano i casi di corruzione;
 - Individuazione attività a rischio maggiore, nella consapevolezza che maggiore è il grado di conoscenza della materia e più incisive saranno le azioni messe in campo.
 - Descrizione tipologie di controllo e monitoraggio delle attività in generale e delle attività particolarmente "a rischio".
 - Verifica della fase di formazione delle decisioni.
 - Individuazione di metodologie del flusso informativo dal responsabile di settore verso il responsabile anticorruzione.
 - Individuazione di metodologie per l'esercizio della procedura di avocazione o esercizio poteri sostitutivi ex L. 35/2012);
 - Monitoraggio delle situazioni di conflitto di interesse (art. 6-bis L.241/90 mod. dalla L.190/2012) anche potenziale, con verifiche a campione sulle eventuali situazioni di rischio, relazioni di affinità, parentela e partecipazioni ad associazioni;
 - Implementazione degli obblighi in materia di trasparenza;
 - Selezione e formazione specifica del personale dell'ente sia da impegnare nelle attività che sono più esposte a rischio di corruzione (con finalità conoscitive e di ausilio al monitoraggio), sia in generale per tutto il personale (con finalità preventive e di diffusione di un'etica della PA e nella PA e della suddetta "*maladministration*").

Articolo 3

- 8 Il Piano ha durata triennale e viene aggiornato con le procedure di cui ai commi precedenti, può essere modificato anche in corso d'anno, su proposta del Responsabile della prevenzione della corruzione, allorché siano state accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengano rilevanti mutamenti organizzativi o modifiche in ordine all'attività dell'amministrazione.

Articolo 4

Soggetti coinvolti dal Piano

ORGANO D'INDIRIZZO POLITICO

Gli Organi politici e di amministrazione, chiamati dalla legge 190/2012 a dare il proprio contributo, sono depositari delle seguenti competenze:

- a) **individuano** il responsabile della prevenzione della corruzione;
- b) su proposta del responsabile, **adottano** il piano triennale di prevenzione della corruzione e **stabiliscono le finalità da perseguire per la prevenzione della corruzione, anche alla luce della approvazione dei documenti di programmazione strategico-gestionale.**

Il responsabile della Prevenzione

Provvede a:

- a) predisporre il Piano triennale di prevenzione della corruzione, nei termini previsti dalla legge, salvo proroghe, unitamente alle modalità di attuazione della trasparenza;
- b) trasmettere il Piano ed i relativi aggiornamenti a tutti i dipendenti dell'Ente per la piena conoscibilità;
- c) verificare l'attuazione del Piano e la sua idoneità, nonché, avanza proposte di modifica, qualora siano accertate significative violazioni delle prescrizioni, ovvero, nel caso di intervenuti mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione;
- d) verificare, d'intesa con il funzionario competente **e con l'Amministrazione Comunale**, l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività esposte a più elevato rischio di corruzione;
- e) indica agli uffici competenti per l'esercizio della funzione disciplinare i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza;
- f) per le attività individuate dal presente piano, quali quelle a più alto rischio di corruzione, propone, sentiti i funzionari responsabili, le azioni correttive per l'eliminazione delle criticità eventualmente riscontrate;

I responsabili di posizione organizzativa , per il settore di rispettiva competenza:

- a) svolgono attività informativa nei confronti del responsabile, dei referenti e dell'autorità giudiziaria;
- b) partecipano al processo di gestione del rischio;

- c) propongono le misure di prevenzione (art. 16, comma 1, lett. L-ter del d.lgs. n. 165 del 2001);
- d) assicurano l'osservanza del Codice di comportamento e verificano le ipotesi di violazione;
- e) adottano le misure gestionali, quali l'avvio di procedimenti disciplinari, la sospensione e, ove possibile, rotazione del personale (artt. 16 e 55 bis d.lgs. n. 165 del 2001);
- f) osservano le misure contenute nel P.T.P.C. (art. 1, comma 14, della L. n. 190 del 2012) nonché gli obblighi riguardanti la trasparenza amministrativa;

Nucleo di Valutazione :

- a) partecipa al processo di gestione del rischio;
- b) considera i rischi e le azioni inerenti la prevenzione della corruzione nello svolgimento dei compiti ad essi attribuiti;
- c) svolge compiti propri connessi all'attività anticorruzione nel settore della trasparenza amministrativa (artt. 43 e 44 d.lgs. n. 33 del 2013);
- d) esprime pareri obbligatori sul Codice di comportamento adottato dall'Amministrazione comunale (art. 54, comma 5, d.lgs. n. 165 del 2001);
- e) verifica la corretta applicazione del piano di prevenzione della corruzione da parte dei Responsabili di Servizio ai fini della corresponsione della indennità di risultato.
- f) Si accerta che vi sia coerenza tra i PTPC con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale (in particolare del DUP) anche ai fini della misurazione e validazione della performance.

L'Ufficio Procedimenti disciplinari (U.P.D.):

- a) svolge i procedimenti disciplinari nell'ambito della propria competenza come da apposito Regolamento Comunale;
- b) provvede alle comunicazioni obbligatorie nei confronti dell'autorità giudiziaria;
- c) propone l'aggiornamento del Codice di comportamento;

Tutti i dipendenti dell'amministrazione:

- a) partecipano al processo di gestione del rischio;
- b) osservano le misure contenute nel P.T.P.C.;
- c) segnalano le situazioni di illecito al proprio dirigente o all'U.P.D. (art. 54 bis del d.lgs. n. 165 del 2001); segnalano casi di personale conflitto di interessi ;

I collaboratori a qualsiasi titolo dell'amministrazione:

- a) osservano le misure contenute nel P.T.P.C.;

b) segnalano le situazioni di illecito secondo il Codice di comportamento.

E' onere e cura del responsabile della prevenzione definire le modalità e i tempi del raccordo con gli altri organi competenti nell'ambito del P.T.P.C.

Articolo 5

Responsabilità

8 I Responsabili di Settore (P.O.) e il personale in genere, secondo i rispettivi livelli di responsabilità e grado di competenza, rispondo sul piano disciplinare, su quello valutativo e delle performance, oltre che, eventualmente, laddove ne ricorrano i presupposti, sul piano penale, della mancata o inesatta osservanza delle disposizioni contenute nel presente piano.

Articolo 6

Aree ed Attività particolarmente esposte al rischio di corruzione

1. Ai sensi dell'art.1, commi 9 e 16, della L.190/2012, sono individuate quali attività a più elevato rischio di corruzione le seguenti:

a) autorizzazioni o concessioni;

b) scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta ai sensi del codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture, di cui al decreto legislativo 36/2023;

c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati;

d) concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera di cui all'articolo 24 del decreto legislativo n.150 del 2009;

2. Ai sensi dell'art.1, comma 54 della legge 190/2012, sono, inoltre, individuate quali attività maggiormente esposte a rischio di infiltrazione mafiosa, le seguenti attività:

a) trasporto di materiali a discarica per conto di terzi;

b) trasporto, anche transfrontaliero, e smaltimento di rifiuti per conto di terzi;

c) estrazione, fornitura e trasporto di terra e materiali inerti;

d) confezionamento, fornitura e trasporto di calcestruzzo e di bitume;

e) noli a freddo di macchinari;

f) fornitura di ferro lavorato;

g) noli a caldo;

h) autotrasporti per conto di terzi;

i) guardiania dei cantieri.

3. In relazione alle attività elencate nei commi precedenti sono definite le seguenti aree di rischio, che vengono riportate nelle tabelle allegate, con la mappatura dei rischi e delle misure, i responsabili e i tempi dell'attuazione e precisamente:

01. progressione del personale

02. Affidamento di forniture, servizi, lavori < € 150.000

03. Affidamento di lavori, servizi o forniture > € 140.000

04. Affidamento di lavori, servizi o forniture, in deroga o somma urgenza.

05. Autorizzazioni inerenti la materia urbanistica

06. Autorizzazioni inerenti la materia dell'edilizia privata

07. Autorizzazioni inerenti le Attività produttive, patrimonio, P.S. e attestazioni, certificazioni e iscrizioni varie.

08. Erogazione di sovvenzioni e contributi, sussidi e vantaggi economici di qualunque genere.
09. Affidamento di incarichi professionali, collaborazioni e consulenze.
10. Liquidazione di somme per prestazioni di servizi, lavori o forniture
11. Emissione mandati di pagamento
12. Attribuzioni di rateizzazioni, agevolazioni, sgravi, inerenti tributi, tasse, canoni e censi e debiti di qualunque genere.
13. Attività sanzionatorie (multe, ammende, sanzioni).
14. Gestione flussi documentali.

4. Di seguito viene riportata una mappatura dei principali processi rientranti nelle aree di rischio di cui sopra:

8 i procedimenti di autorizzazione o concessione, con specifico riguardo ai seguenti procedimenti:

a1) processi inerenti la materia urbanistica ed edilizia, con particolare riferimento alle attività o atti di seguito elencati:

1) atti di pianificazione urbanistica, generale e attuativa, di iniziativa pubblica o privata;

2) varianti urbanistiche;

3) condoni edilizi, "concessioni in sanatoria";

4) controlli su DIA e SCIA;

5) vigilanza sull'attività urbanistico – edilizia;

6) pagamento contributo per il rilascio del permesso a costruire, con particolare riguardo alla fattispecie di esonero, riduzione o rateizzazione del predetto contributo;

7) rilascio certificati di destinazione urbanistica;

8) rilascio certificati di agibilità / abitabilità;

a2) rilascio autorizzazioni inerenti il commercio e le attività economico-imprenditoriali in genere come quelle relative a : svolgimento di attività di vendita su aree pubbliche, rilascio concessione occupazione suolo pubblico, rilascio autorizzazione o concessione all'installazione di insegne e impianti pubblicitari, rilascio autorizzazione all'esercizio del servizio di noleggio di automezzi con conducente;

a3) rilascio concessione per la gestione di immobili di proprietà comunale e rilascio concessione per l'uso temporaneo di immobili di proprietà comunale;

a4) rilascio concessioni cimiteriali;

a5) rilascio contrassegno parcheggio invalidi ed altri contrassegni ;

a6) autorizzazioni di P.S.;

a7) rilascio autorizzazioni di competenza dello SUAP ;

b) i processi di selezione e scelta del contraente, anche le procedure disciplinate **dal D.Lgs. n. 36/2023** per l'affidamento di appalti o concessioni pubbliche di lavori, servizi o forniture, con specifico riferimento alle seguenti attività o atti:

1) proroghe o rinnovi di contratti di appalto di forniture e servizi;

2) valutazione delle offerte, soprattutto nelle procedure che prevedono meccanismi di valutazione discrezionale tecnica-criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa;

3) valutazione eventuale anomalia delle offerte;

4) atti di approvazione di varianti in corso d'opera relativi ad appalti di lavori pubblici, soprattutto nelle procedure che prevedono l'applicazione del criterio del "prezzo più basso";

- 5) *individuazione dello strumento/istituto per l'affidamento di appalti o concessioni, con particolare riferimento ai casi in cui si opti per procedure negoziate, affidamenti diretti o qualsiasi altra tipologia di assegnazione in deroga ai principi dell'evidenza pubblica e della concorrenza;*
- 6) *lavori di somma urgenza;*
- 7) *predisposizione bando e documentazione di gara, con particolare attenzione alla individuazione dei requisiti di qualificazione, ai criteri di aggiudicazione, alla determinazione del corrispettivo dell'appalto o della concessione e ad ogni altra clausola che abbia l'effetto di restringere lo spettro dei partecipanti alla procedura;*
- 8) *revoca / annullamento in autotutela del bando e degli atti di gara;*
- 9) *ricorso a transazioni o ad altri strumenti di definizione bonaria di eventuali controversie insorte nel corso dell'esecuzione del contratto;*
- 10) *autorizzazione al subappalto;*
- 11) *I rapporti di partenariato (project financing, concessioni di costruzione e gestione, leasing in costruendo, contratto di disponibilità, costituzione di società mista);*
- c) *alienazione e acquisto o permuta di beni immobili, e costituzione diritti reali minori su di essi;*
- d) *locazioni passive;*
- e) *i procedimenti per l'affidamento di incarichi tecnici, professionali e di collaborazione di varia natura;*
- f) *la concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati;*
- g) *i concorsi e le prove selettive per l'assunzione del personale di qualsivoglia genere, anche incarichi ex art.110 del TUEL;*
- h) *anagrafe delle prestazioni (verifica situazioni di incompatibilità, cumulo di impieghi e incarichi);*
- i) *rilascio atti di stato civile, rilascio carte di identità e documenti di riconoscimento, rilascio certificazioni anagrafiche, iscrizioni e cancellazioni anagrafiche rilascio di attestazioni di soggiorno ai cittadini comunitari;*
- j) *liquidazione e pagamento fatture;*
- k) *rimborso maggiori tributi versati, sgravi tributi comunali, attività di accertamento e di verifica della elusione ed evasione fiscale;*
- l) *accertamenti con adesione;*
- m) *attività di polizia locale, con specifico riferimento alle seguenti attività o atti:*
 - 1) *pareri di competenza per installazione di impianti pubblicitari ed occupazione di suolo pubblico;*
 - 2) *rilascio contrassegni per invalidi;*
 - 3) *accertamento e contestazione delle violazioni diverse dal codice della strada;*
 - 4) *accertamento di residenza, cambi di domicilio e cancellazioni anagrafiche;*
 - 5) *accertamento e repressione delle violazioni in materia urbanistica;*
 - 6) *accertamento e repressione violazioni igienico ambientale;*
 - 7) *accertamento e contestazione delle violazioni del codice della strada;*
 - 8) *pareri di competenza per l'apertura di nuovi passi carrabili;*
 - 9) *accertamento e contestazione delle violazioni al commercio in sede fissa, ambulante e di mercato settimanale;*

In ogni caso, relativamente alle attività elencate dal presente articolo, ogni responsabile è tenuto ad assicurare la piena e corretta attuazione degli obblighi in tema di trasparenza amministrativa, la conformità alla normativa in tema di appalti e il rispetto della parità di trattamento.

In ogni tabella saranno riportate le mappature dei processi e le misure di ciascuna area di rischio, ma in alcuni casi, non solo in caso di rischio elevato ma anche in fattispecie più peculiari, saranno riportate misure specifiche di alcune particolari procedure.

Articolo 7

Misure di prevenzione generali: Meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni idonei a prevenire il rischio di corruzione

Ai sensi dell'art.1, comma 9, della L.190/2012, sono individuate le seguenti misure:

8 Nei meccanismi di formazione delle decisioni, nella conduzione dei procedimenti in generale e nella fase propedeutica:

Considerato che le misure sono state approvate negli anni precedenti, le verifiche di attuazione si possono effettuare in qualunque momento e devono essere costantemente rispettate.

- 8 Nella trattazione e nell'istruttoria degli atti :
- rispettare, salvo giustificate ragioni da riportare negli atti istruttori, l'ordine cronologico di protocollo dell'istanza (attuazione immediata – il responsabile dell'attuazione è ciascun incaricato di posizione organizzativa (p.o.) insieme a tutti i redattori di atti) ;
 - rispettare i tempi di conclusione dei procedimenti amministrativi (attuazione immediata – il responsabile dell'attuazione è ciascun incaricato di posizione organizzativa (p.o.) insieme a tutti i redattori di atti) ;
 - predeterminare i criteri di assegnazione delle pratiche ai collaboratori, addivenendo, laddove possibile, ad una suddivisione dell'unità organizzativa in aree di competenza (attuazione : luglio 2014, responsabile dell'attuazione è il responsabile del settore);
 - redigere gli atti in modo chiaro e comprensibile, adoperando un linguaggio semplice (attuazione immediata – il responsabile dell'attuazione è ciascun responsabile di settore insieme a tutti i redattori di atti) ;
 - rispettare il divieto di aggravio del procedimento, limitando l'interruzione dei termini e al richiesta di documenti ai soli casi espressamente previsti dalla legge (attuazione immediata – il responsabile dell'attuazione è ciascun responsabile di settore insieme a tutti gli istruttori) ;
 - distinguere, laddove possibile, l'attività istruttoria e la relativa responsabilità dall'adozione dell'atto finale, in modo tale che per ogni provvedimento siano coinvolti almeno due soggetti l'istruttore ed il responsabile di servizio, che firmeranno ciascuno gli atti procedurali posti in essere.

b) Nella formazione dei provvedimenti, con particolare riguardo agli atti con cui si esercita ampia discrezionalità amministrativa e tecnica: motivare adeguatamente l'atto; l'onere di motivazione è tanto più diffuso quanto è ampio il margine di discrezionalità (attuazione immediata – responsabili sono gli **incaricati di posizione organizzativa** e i responsabili di procedimento, che istruiscono le pratiche e le firmano).

c) Per consentire a tutti coloro che vi abbiano interesse di esercitare con pienezza il diritto di accesso e di partecipazione, gli atti dell'ente dovranno ispirarsi ai principi di semplicità e di chiarezza, come già anticipato per gli atti istruttori. In particolare dovranno essere scritti con linguaggio semplice e comprensibile a tutti.

Ai sensi dell'art. 6-bis della legge 241/90, come aggiunto dall'art. 1, L. n.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, dando comunicazione al responsabile della prevenzione della corruzione. (attuazione immediata. Responsabili dell'attuazione sono i responsabili di settore e di procedimento).

d) Per facilitare i rapporti tra i cittadini e l'amministrazione, sul sito istituzionale vengono pubblicati i moduli di presentazione di istanze, richieste e ogni altro atto di impulso del procedimento, con l'elenco degli atti da produrre e/o allegare all'istanza (**attuazione sottoposta a verifica in ogni momento. Responsabili dell'attuazione i responsabili di settore**).

e) Nella comunicazione del nominativo del responsabile del procedimento, dovrà essere indicato l'indirizzo mail cui rivolgersi e il nominativo del titolare del potere sostitutivo che interviene in caso di mancata risposta (**attuazione continuativa. Responsabili dell'attuazione i responsabili di settore**).

f) nell'adozione di tutti provvedimenti rispetto ai quali è stata individuata, ai sensi dell'art. 6, comma 1 del presente piano, un'esposizione al rischio di corruzione è richiesta, quale misura cautelativa minima, una enunciazione particolarmente chiara, dettagliata ed esauriente circa le motivazioni e i presupposti di legge a fondamento della decisione nonché la congruenza di detta decisione con provvedimenti precedentemente adottati dall'ufficio sul medesimo oggetto, salvo che si rilevi la non conformità ai canoni di legge dei predetti provvedimenti (attuazione immediata. Responsabili dell'attuazione i responsabili di settore);

Sono state evidenziate e sottolineate quelle misure obbligatorie derivanti espressamente e direttamente dalla legge.

2. Nei meccanismi di attuazione delle decisioni – la tracciabilità delle attività:

Considerato che le misure sono state approvate negli anni precedenti, le verifiche di attuazione si possono effettuare in qualunque momento e devono essere costantemente rispettate.

- a) effettuare, all'interno di ciascuna unità organizzativa, la mappatura di tutti i procedimenti amministrativi di competenza (**attuazione sottoposta a verifica in ogni momento – Responsabili dell'attuazione i capi-settore**);
- b) definire con chiarezza, all'interno di ciascuna unità organizzativa, i ruoli e compiti con l'attribuzione dei singoli procedimenti o sub-procedimenti ad un responsabile predeterminato o predeterminabile (**attuazione sottoposta a verifica in ogni momento. Responsabili dell'attuazione i capi-settore**);
- c) completare, entro il mese di agosto, con il coinvolgimento di tutti i responsabili di settore e di procedimento e con l'assistenza della società Halley e con l'assistenza del responsabile per l'informatizzazione, la digitalizzazione dell'attività amministrativa in modo da assicurare la totale trasparenza e tracciabilità, mediante l'utilizzo integrale dei sistemi informatici in dotazione.
- d) Provvedere alla continua revisione dei procedimenti amministrativi di competenza per eliminare le fasi inutili e ridurre i costi per famiglie ed imprese (**Attuazione dicembre 2024 – Responsabili dell'attuazione: capi-settore**);
- e) Rilevare, ad opera dell'ufficio competente, i tempi medi dei pagamenti (**tempestivo: 2024**);
- f) Rilevare, ad opera di ciascun ufficio, i tempi medi di conclusione dei procedimenti;
- g) Vigilare, ad opera dell'ufficio di volta in volta competente, sull'esecuzione dei contratti di appalto di lavori, beni e servizi, ivi compresi i contratti d'opera professionale, e sull'esecuzione dei contratti per l'affidamento della gestione dei servizi pubblici locali, con applicazione, se del caso, delle penali, delle clausole risolutive e con la proposizione dell'azione per l'inadempimento e/o di danno;

3. Nei meccanismi di controllo delle decisioni:

a) attuare il rispetto della distinzione dei ruoli tra dirigenti ed organi politici, come definito dagli artt.78, comma 1, e 107 del TUEL, ed il **rispetto puntuale delle procedure previste nel regolamento sul funzionamento dei controlli interni**;

b) con riferimento agli atti degli Organi di governo, ove la Giunta o il Consiglio non intendano conformarsi ai pareri resi dai responsabili di servizio, ovvero ai rilievi formulati dal segretario, devono darne adeguata motivazione nel testo della deliberazione.

c) in virtù del collegamento tra il presente piano, il piano delle performance e il sistema dei controlli le relazioni finali di ciascuna sfera di controllo verranno inviate a tutti i soggetti coinvolti in ciascuna di esse (Attuazione : tempi , modi e soggetti individuati per legge e regolamento) .

Sono state evidenziate e sottolineate quelle misure obbligatorie derivanti espressamente e direttamente dalla legge.

Articolo 8

Misure di prevenzione generali: Meccanismi di formazione, attuazione e conoscenza delle decisioni idonee alla prevenzione del rischio corruzione.

1. Ai fini della massima trasparenza dell'azione amministrativa e dell'accessibilità totale, tutti i procedimenti amministrativi devono essere conclusi con provvedimenti espressi, assunti in forma di Deliberazioni della Giunta o del Consiglio Comunale o di Determinazioni del Responsabile d'Area ovvero nelle altre forme di legge (autorizzazioni, concessioni, permessi, nulla osta, etc.) (decorrenza immediata e continuativa, responsabili dell'attuazione tutti i responsabili di settore).

2. Gli atti in questione devono essere pubblicati secondo le procedure e con le tempistiche di legge e devono, inoltre, essere accessibili a chiunque a tempo indeterminato nel rispetto delle normative di settore (decorrenza immediata e continuativa, responsabile dell'attuazione: responsabile del settore Affari Generali).

3. Le informazioni relative a ciascun procedimento e/o provvedimento amministrativo, peraltro, ivi comprese quelle relative allo stato della procedura, ai relativi tempi ed allo specifico ufficio competente per ciascuna fase procedimentale, sono accessibili agli interessati in qualunque momento, nel rispetto della disciplina sul diritto di accesso agli atti amministrativi (decorrenza immediata e continuativa, responsabili dell'attuazione: tutti i responsabili di settore).

4. Tutti i provvedimenti conclusivi di un procedimento amministrativo di qualsivoglia natura essi siano e da qualunque organo siano adottati devono riportare, in premessa e/o in narrativa, la puntuale descrizione del procedimento e l'elencazione degli atti precedenti e/o propedeutici al provvedimento finale consentendo così a chiunque vi abbia interesse per finalità consentite dalla legge di poter ricostruire e comprendere agevolmente tutte le fasi del procedimento stesso e di poter conoscere tutti gli organi e/o tutti i soggetti che vi sono stati coinvolti (decorrenza immediata e continuativa, responsabili dell'attuazione: tutti i responsabili di settore).

Sono state evidenziate e sottolineate quelle misure obbligatorie derivanti espressamente e direttamente dalla legge.

Articolo 9

Misure di prevenzione generale: altre misure trasversali

1. Il Codice Vigna adottato con delibera di Giunta Regionale del 2009, pubblicato con le relative direttive sulla GURS n. 54 del 30/12/2011, si considera allegato al presente piano e allo stesso viene fatto espresso rinvio ; il codice Vigna è pubblicato permanentemente nella Sezione del sito istituzionale denominata "Amministrazione Trasparente" – sottosezione Altri contenuti".
2. Il citato codice verrà notificato con le modalità previste per il presente piano e i responsabili di settore dichiareranno espressamente di averne preso visione e di averne dato informazione ai propri dipendenti.
3. Le misure e gli adempimenti previsti nel Codice Vigna costituiscono misure trasversali del presente piano e la mancata attuazione costituisce illecito disciplinare nonché può comportare responsabilità di natura amministrativa, civile o penale, a seconda della violazione posta in essere.

Articolo 10

Le verifiche del Responsabile di Settore

- 8 Il **Responsabile del settore** verifica periodicamente la corretta esecuzione dei regolamenti, protocolli e procedimenti disciplinanti le decisioni nelle attività a rischio corruzione nonché ha l'obbligo d'informare, semestralmente, il Responsabile della prevenzione della corruzione della corretta esecuzione delle azioni predette.

Articolo 11

Obblighi di informazione

8 Conoscenza del piano ed attuazione.

I dipendenti che operano in settori e/o attività particolarmente esposti alla corruzione aventi la responsabilità dei compiti ex art. 109 T.U.E.L. d.lgs. n. 267/200, con riferimento alle rispettive competenze previste dalla legge e dai regolamenti vigenti, attestano all'atto di sottoscrizione del contratto di essere a conoscenza del piano di prevenzione della corruzione approvato e provvedono alla esecuzione.

8 Dovere di astensione.

I dipendenti devono astenersi, ai sensi dell'art. 6-bis, legge 241/1990, in caso di conflitto di interessi, segnalando tempestivamente ogni situazione di conflitto, anche potenziale. Il dovere di astensione dei pubblici dipendenti è regolato dal codice di comportamento di cui al D.P.R. 62/2013 nonché dal codice di comportamento "specifico" approvato con delibera di giunta comunale n° 128 del 24/12/2016 al quale si opera un rinvio dinamico ed integrato dalle disposizioni del presente piano;

8 Report e monitoraggio.

I Responsabili di Settore comunicano al Responsabile della prevenzione della corruzione, entro 60 giorni dalla approvazione del presente documento, i nominativi dei dipendenti assegnati al proprio Settore cui siano demandate attività istruttorie nell'ambito di quelle ad alto rischio di corruzione (in mancanza di comunicazione tale figura coinciderà con quella del responsabile di settore).

La comunicazione è effettuata anche ai fini dell'individuazione del personale da inserire nei programmi di formazione.

Definita la procedura di standardizzazione dei processi interni per le attività a rischio di corruzione, i Responsabili di Settore informano i dipendenti assegnati a tali attività nell'ambito della struttura di competenza ed impartiscono loro le relative istruzioni operative al fine di assicurare il monitoraggio ed il feedback costante sulle attività.

In particolare, il dipendente (o il responsabile di settore) assegnato ad attività a rischio di corruzione:

- dovrà riferire, attraverso un report semestrale, al Responsabile di Settore l'andamento dei procedimenti assegnati ed il rispetto dei tempi dei procedimenti;

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

delle eventuali anomalie riscontrate e, qualora le misure correttive non rientrino nella sua competenza normativa ed esclusiva, dovrà informare tempestivamente il Responsabile della Prevenzione della corruzione, proponendogli le azioni correttive da adottare.

3. Con cadenza semestrale, ogni Responsabile di Settore dovrà produrre al Responsabile della prevenzione della corruzione uno *specifico report* sulle attività a rischio di corruzione nel quale saranno evidenziati:

- La pubblicazione dei procedimenti standardizzati;
- I procedimenti attuati;
- I Responsabili di procedimento;
- Il rispetto dei tempi procedurali;
- Le eventuali anomalie riscontrate nello svolgimento dell'iter dei procedimenti;
- I motivi dell'eventuale mancato rispetto dei tempi procedurali;
- Le azioni correttive intraprese e/o proposte;
- Le verifiche effettuate circa la possibilità di attuare la rotazione degli incarichi ai sensi del successivo art.7;

Il Responsabile della prevenzione e della corruzione, in sede di relazione annuale sulla prevenzione della corruzione, pubblica sul sito istituzionale dell'Ente in modo sintetico i risultati del monitoraggio effettuato. La mancata collaborazione in sede di monitoraggio, è sanzionata in termini di mancata produttività nonché nei casi più gravi, in termini di violazione delle regole comportamentali.

Art. 12

La formazione.

Al fine di garantire la formazione dei responsabili e del personale viene adottato annualmente uno specifico programma per la formazione sull'anticorruzione.

L'ente garantisce, con riferimento alla possibile applicazione del principio di rotazione, una adeguata formazione ai responsabili cui vengono assegnati nuovi incarichi ed ai dipendenti che vengono adibiti allo svolgimento di altre attività.

Il responsabile per la prevenzione della corruzione sovrintende alla programmazione delle attività di formazione di cui al presente articolo, alla individuazione dei soggetti impegnati ed alla verifica dei suoi risultati effettivi.

Articolo 13

Rotazione degli incarichi

I Responsabili di Settore sono tenuti, laddove ciò sia possibile, a effettuare *la rotazione dei dipendenti* assegnati alle attività con più elevato rischio di corruzione e riferiscono in merito al Responsabile della

prevenzione della corruzione. Le misure di rotazione devono essere precedute da adeguata formazione del personale coinvolto.

Qualora, per ragioni oggettive e comprovate, sia impossibile procedere alla rotazione dei dipendenti, il responsabile è tenuto a fornire adeguata motivazione comunicando quali misure aggiuntive abbia adottato al fine di assicurare il rispetto della correttezza dell'azione amministrativa promuovendo un'attività di condivisione tra i dirigenti dell'attivo svolta da soggetti confermati.

Art. 14

Incarichi incompatibilità, cumulo di impieghi e incarichi extraistituzionali per i dipendenti pubblici

Non possono essere conferiti ai dipendenti incarichi, non compresi nei compiti e doveri d'ufficio, che non siano espressamente previsti o disciplinati da leggi o altre forme normative, o che non siano espressamente autorizzati.

Nel provvedimento di conferimento o di autorizzazione (**per il responsabile di settore concessa dal Sindaco e per il dipendente dal responsabile di settore**) dovrà darsi atto che lo svolgimento dell'incarico non comporti alcuna incompatibilità, di diritto che di fatto, nell'interesse del buon andamento della pubblica amministrazione né situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi che pregiudichino l'esercizio imparziale delle funzioni attribuite al dipendente.

Nel caso in cui un dipendente svolga incarichi retribuiti che non siano stati conferiti o previamente autorizzati dall'amministrazione di appartenenza, salve le più gravi sanzioni e ferma restando la responsabilità disciplinare, il compenso dovuto per le prestazioni eventualmente svolte deve essere versato all'ente per essere destinato ad incremento del fondo del salario accessorio. L'omissione del versamento del compenso da parte del dipendente pubblico indebito percettore costituisce ipotesi di responsabilità erariale soggetta alla giurisdizione della Corte dei Conti.

I dipendenti che svolgano incarichi precedentemente conferiti o autorizzati devono darne comunicazione al responsabile della prevenzione, che provvederà alla verifica delle possibili incompatibilità ai sensi delle nuove disposizioni, nonché alla pubblicazione nell'apposita sezione del sito.

I dipendenti che cessano dal servizio, nei tre anni successivi alla cessazione, non possono svolgere attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari di provvedimenti emessi o di atti negoziali assunti dall'ufficio cui è appartenuto il dipendente negli ultimi tre anni di servizio.

In caso di violazione di questa disposizione, i contratti conclusi e gli incarichi conferiti sono nulli e i soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti non potranno avere rapporti contrattuali né affidamenti da parte dell'ente per i successivi tra anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati.

Entro 15 giorni dall'erogazione del compenso per gli incarichi conferiti o autorizzati, i soggetti pubblici e privati devono comunicare all'ufficio del personale del Comune presso cui il dipendente presta servizio, l'ammontare dei compensi erogati.

Entro 15 giorni dal conferimento o autorizzazione dell'incarico, anche a titolo gratuito a dipendenti dell'ente, l'ufficio personale comunica per via telematica al Dipartimento della Funzione Pubblica gli incarichi conferiti o autorizzati ai dipendenti stessi, indicando:

- L'oggetto dell'incarico,
- Il compenso lordo, ove previsto,
- Le norme in applicazione delle quali gli incarichi sono stati conferiti o autorizzati, le ragioni del conferimento dell'autorizzazione,
- La rispondenza dei medesimi ai principi di buon andamento dell'amministrazione, le misure che si intendono adottare per il contenimento della spesa.

Comunque, entro il 30 giugno di ogni anno:

- a) nel caso in cui non siano stati conferiti incarichi a dipendenti dell'ente, anche se comandati o fuori ruolo, l'ufficio del personale dovrà produrre in via telematica al Dipartimento della Funzione Pubblica apposita dichiarazione in tal senso;
- b) nel caso in cui, invece, siano stati conferiti o autorizzati incarichi, l'ufficio personale provvederà a comunicare al Dipartimento della Funzione Pubblica, in via telematica o su apposito supporto magnetico, per ciascuno dei propri dipendenti e distintamente per ogni incarico conferito;
- c) l'ufficio personale provvederà a comunicare al Dipartimento della funzione pubblica, per via telematica o su supporto magnetico, i compensi percepiti dai dipendenti dell'ente anche per incarichi relativi o compiti e doveri d'ufficio;
- d) inoltre provvederà a comunicare semestralmente l'elenco dei collaboratori esterni e dei soggetti cui sono stati affidati incarichi di consulenza, con l'indicazione della ragione dell'incarico e dell'ammontare dei compensi corrisposti.

Ai sensi dell'art. 35-bis del D.lgs. 165/2001, così come introdotto dall'art. 1, comma 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:

- non possono fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;
- 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;
- 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.

Il dipendente, sia a tempo indeterminato che a tempo determinato, è tenuto a comunicare – non appena ne viene a conoscenza – al Responsabile della prevenzione della corruzione, 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.

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 Settore formulano la segnalazione riguardante la propria posizione al Segretario Generale ed al Sindaco.

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 (*wishtleblower*) 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, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia. 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. La denuncia è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 24, e successive modificazioni.

Restano ferme le disposizioni previste dal D.Lgs. n. 165/2001 in merito alle incompatibilità dei dipendenti pubblici, e in particolare l'articolo 53, comma 1 bis, relativo al divieto di conferimento di incarichi di direzione di strutture organizzative 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 ovvero in movimenti sindacali oppure che abbiano avuto negli ultimi due anni rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni.

Ai sensi dell'articolo 53, comma 3-bis, del D.Lgs. 165/2001 è altresì vietato ai dipendenti comunali svolgere anche a titolo gratuito i seguenti incarichi di collaborazione e consulenza:

- attività di collaborazione e consulenza a favore di soggetti ai quali abbiano, nel biennio precedente, aggiudicato ovvero concorso ad aggiudicare, per conto dell'Ente, appalti di lavori, forniture o servizi;
- attività di collaborazione e consulenza a favore di soggetti con i quali l'Ente ha in corso di definizione qualsiasi controversia civile, amministrativa o tributaria;
- attività di collaborazione e consulenza a favore di soggetti pubblici o privati con i quali l'Ente ha instaurato o è in procinto di instaurare un rapporto di partenariato.

Il regolamento sull'incompatibilità, cumulo di impieghi e incarichi, richiamato dall'art. 1, comma 61, lett. B) della L. 190/2012, dall'art. 53, comma 3-bis, del d.lgs. 165/2001, una volta approvato con deliberazione della Giunta comunale (o inserito nel contesto del regolamento di organizzazione degli Uffici e dei Servizi) costituisce parte integrante del presente Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione.

Art. 15

Vigilanza sul rispetto delle disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le Pubbliche Amministrazioni e presso gli Enti Privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, comma 49 e 50, della legge 6 novembre 2012 , n. 190.

Il responsabile della prevenzione della anticorruzione, cura che nell'Ente siano rispettate le disposizioni del decreto legislativo 8 aprile 2013 n. 39 sull'inconferibilità e incompatibilità degli incarichi con riguardo ad amministratori e dirigenti o incaricati di funzioni dirigenziali.

A tal fine il responsabile, qualora ne venga a conoscenza, contesta all'interessato l'esistenza o l'insorgere delle situazioni di inconferibilità o incompatibilità di cui al decreto citato.

All'atto del conferimento dell'incarico l'interessato presenta una dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di inconferibilità di cui al decreto citato.

Nel corso dell'incarico lo stesso Segretario Comunale e i Responsabili di P.O. presentano annualmente una dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di incompatibilità sopra citate.

Le dichiarazioni suddette sono pubblicate nel sito web comunale. La dichiarazione è condizione per l'acquisizione dell'efficacia dell'incarico.

Il Sindaco contesta l'esistenza o l'insorgere delle situazioni di inconferibilità o incompatibilità relative al Segretario Comunale.

Articolo 16

Trasparenza, pubblicità e comunicazione

Gli adempimenti in materia di trasparenza costituiscono strumenti fondamentali per la prevenzione della corruzione e per l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa.

La Legge 190 del 2012, oltre a prevedere una serie di disposizioni direttamente applicabili a tutte le pubbliche amministrazioni, ha conferito una delega al Governo per approvare un Decreto Legislativo di riordino della disciplina sulla pubblicità e trasparenza da parte delle PP.AA., esercitata con il D.Lgs. 33/2013.

Articolo 17

Codice di comportamento e responsabilità disciplinare

1. Il Comune di Castelbuono, con deliberazione di G.M. n° 128 del 24.12.2013 ha adottato il Codice di Comportamento dei propri dipendenti.

2. Il Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici, ai sensi di quanto previsto dal D.P.R. 16 aprile 2013, n.62, costituisce parte integrante del presente Piano.

3. Il Codice è pubblicato sul sito istituzionale nella sezione "Amministrazione Trasparente". Copia di esso verrà allegata ai nuovi contratti individuali di lavoro. L'adempimento di tali obblighi è posto a carico dell'Ufficio Personale.

4. Ogni anno entro e non oltre il 30 giugno di ogni anno, i Responsabili di P.O., sono tenuti a trasmettere al responsabile della prevenzione, per il tramite dell'Ufficio Personale, le attestazioni e dichiarazioni richieste dagli artt. 5, 6 e 13, comma 2° del D.P.R. n. 62/2013, nonché ad ogni variazione. Tali dichiarazioni vengono richieste all'atto di ogni nuovo incarico.

5. La violazione degli obblighi imposti dal Codice di Comportamento comporta l'applicazione delle sanzioni disciplinari.

Articolo 18

Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. *whistleblower*)

1. Il pubblico 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 proprio rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia, a meno che il fatto non comporti responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione).

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

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

Articolo 19

Obiettivi strategici

L'art.41, c.1, lett.g), del D.lgs.97/2016 ha sostituito l'originario c.8 , dell'art.1 , della legge 190/2012 con la seguente previsione :

"L'organo di indirizzo definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza, che costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico-gestionale e del piano triennale per la prevenzione della corruzione".

La Giunta , pertanto, individua gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza rappresentando gli stessi i principi cardine sulla base dei quali definire i documenti di programmazione strategico- gestionale e il piano triennale per la prevenzione della corruzione.

Obiettivi strategici per la prevenzione della corruzione

Il Comune di Castelbuono si impegna a:

Coniugare lo sviluppo economico, sociale e culturale del territorio con la legalità e la partecipazione dei cittadini, al fine di promuovere una coscienza civile ed etica diffusa;

Promuovere l'art.3 della costituzione, prevenendo i fenomeni corruttivi e garantendo ai cittadini e agli operatori economici uguali doveri ed uguali diritti;

Definire, attuare e migliorare nel tempo modalità di lavoro e controlli finalizzati alla prevenzione della corruzione;

Obiettivi strategici per favorire la partecipazione dei cittadini

Garantire la partecipazione dei cittadini o dei loro rappresentanti;

Promuovere momenti di comunicazione e confronto con le associazioni di categoria e gli ordini professionali, per condividere azioni congiunte di sensibilizzazione sui temi della legalità;

Promuovere momenti di formazione e confronto con i docenti e gli studenti degli istituti scolastici per promuovere azioni di educazione e sensibilizzazione sui temi della legalità;

Promuovere momenti di comunicazione e confronto con le associazioni dei cittadini che fruiscono dei servizi del Comune (genitori, anziani, disabili, utenti della biblioteca, ecc).

Obiettivi strategici in materia di trasparenza

Promuovere una gestione trasparente della performance (obiettivi chiari e rendicontazione dei risultati raggiunti);

Rendere trasparente la gestione delle attività;

Aumentare la propria capacità di informare i cittadini circa le modalità di accesso ai servizi e le modalità di gestione dei procedimenti;

Promuovere l'accesso civico generalizzato.

Responsabilità

- 8 Il Consiglio comunale/la Giunta comunale devono adeguare gli obiettivi del DUP alla politica anticorruzione.

AREA DI RISCHIO N. 1: . Acquisizione e progressione del personale

MAPPATURA DEI PROCESSI :

- i concorsi e le prove selettive per l'assunzione del personale di qualsivoglia genere, anagrafe delle prestazioni (verifica situazioni di incompatibilità, cumulo di impieghi e incarichi);
- Sistemi di valutazione del personale, selezioni per progressioni orizzontali

VALUTAZIONE DEL RISCHIO:

1° IDENTIFICAZIONE DEL RISCHIO

1. Previsione di requisiti di accesso "personalizzati "ed insufficienza di meccanismi oggettivi e trasparenti idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire ;
2. Abuso nei procedimenti di stabilizzazione o di verticalizzazione finalizzati al reclutamento di candidati;
3. Irregolare composizione della commissione di concorso o di selezione finalizzata al reclutamento di candidati;
4. mancata predeterminazione dei criteri di valutazione delle prove allo scopo di favorire candidati ;
5. Disomogeneità nel controllo sul possesso dei requisiti nonché nella valutazione delle prove;
6. interventi ingiustificati di modifica del bando.

➤ **3° TRATTAMENTO : MISURE ULTERIORI PER NEUTRALIZZARE O RIDURRE IL RISCHIO.**

Trasparenza e adeguata pubblicità dei bandi di selezione di qualsiasi genere, preceduti da programmazione, concertata e condivisa. (Tempo di attuazione :tempestivo- Responsabile del Settore personale).

Acquisizione delle dichiarazioni di incompatibilità e inconfiribilità da parte dei componenti di commissione dopo il deposito delle domande di partecipazione (Tempi di attuazione : entro la data di svolgimento delle prove – Responsabile del Settore Personale ;

Acquisizione delle dichiarazioni di incompatibilità e inconfiribilità da parte di qualunque dipendente al momento dell'assunzione e di qualunque incaricato al momento dell'incarico (Tempi di attuazione : decorrenza immediata e continua – Responsabile del Settore personale).

Pubblicità dei verbali delle commissioni relativi alla fissazione dei criteri di valutazione delle prove precedenti allo svolgimento delle prove stesse (Tempi di attuazione :entro la prima data di avvio- delle prove- Presidenti di commissione di concorso e selezioni di vario genere);

Unificazione procedure di acquisizione atti inerenti all'anagrafe delle prestazioni e procedure di controllo, interno ed esterno, anche per incarichi ad esterni, in capo ad un unico ufficio- Massima diffusione e trasparenza (tempi di attuazione : decorrenza immediata e continua- Responsabile del Settore Personale).

UNITA' ORGANIZZATIVE SOGGETTE AL RISCHIO

- **Settore Gestione del Personale**

MAPPATURA DEI PROCESSI :

- Affidamenti diretti di contratti di appalto di forniture, beni e servizi (dlgs 50/2016);
- individuazione dello strumento/istituto per l'affidamento di appalti o concessioni, con particolare riferimento ai casi in cui si opti per procedure negoziate, affidamenti diretti o qualsiasi altra tipologia di assegnazione in deroga ai principi dell'evidenza pubblica e della concorrenza;
- predisposizione bando e documentazione di gara, con particolare attenzione alla individuazione dei requisiti di qualificazione, ai criteri di aggiudicazione, alla determinazione del corrispettivo dell'appalto o della concessione e ad ogni altra clausola che abbia l'effetto di restringere lo spettro dei partecipanti alla procedura;
- revoca / annullamento in autotutela del bando e degli atti di gara;
- ricorso a transazioni o ad altri strumenti di definizione bonaria di eventuali controversie insorte nel corso dell'esecuzione del contratto;
- proroghe e rinnovi

VALUTAZIONE DEL RISCHIO

1° IDENTIFICAZIONE DEL RISCHIO

- definizione dei requisiti di accesso alla gara ed in particolare dei requisiti tecnico-economici dei concorrenti al fine di favorire un'impresa ,
- Mancato rispetto del principio di rotazione, laddove possibile;
- mancato ricorso al Mercato Elettronico e strumenti CONSIP;
- uso distorto del criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa , finalizzato a favorire un'impresa;
- utilizzo della procedura negoziata fuori dai casi previsti dalla legge;
- abuso del provvedimento di revoca/annullamento del bando al fine di bloccare una gara il cui risultato si sia rivelato diverso da quello atteso o di concedere un indennizzo all'aggiudicatario ;
- elusione delle regole di affidamento degli appalti , mediante l'improprio utilizzo del modello procedurale dell'affidamento delle concessioni al fine di agevolare un particolare soggetto ;
- immotivate e reiterate proroghe o rinnovi al fine di favorire sempre gli stessi aggiudicatari;
- immotivato ricorso alle transazioni sorte in caso di contenzioso , non supportate da documentate ragioni di strategia difensiva.
- Mancata applicazione sulle regole della massima pubblicità e trasparenza.
- Mancato rispetto delle scadenze temporali.

2° TRATTAMENTO : MISURE PER NEUTRALIZZARE O RIDURRE IL RISCHIO.

- Nei bandi di gara o nelle lettere d'invito attenersi ad un criterio di proporzionalità, ragionevolezza e non discriminazione nella individuazione dei requisiti di capacità tecnica, economica e finanziaria delle imprese partecipanti, avendo cura di giustificare, dandone l'eventuale previsione di requisiti o condizioni che restringano lo spettro di partecipazione alla gara nonché di contenere la prescrizione di specifici parametri economico-finanziari entro i limiti di congruenza con il valore dell'appalto e nel rispetto dei principi al riguardo affermati dalla giurisprudenza e dalla prassi amministrativa; (tempi di attuazione: adozione determina a contrarre – responsabili :tutti i titolari di posizione organizzativa).
- Motivare adeguatamente nella "determinazione a contrarre" l'opzione per il criterio di aggiudicazione dell'appalto (offerta economicamente più vantaggiosa o prezzo più basso), tenendo conto che il criterio del prezzo più basso normalmente può ritenersi maggiormente adeguato nei casi di lavori e di servizi con progetti puntuali e precisi sul tipo di servizio/fornitura e si espone meno al rischio di disparità di trattamento , mentre il criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa (quello maggiormente consigliato dalla Regione Sicilia) è comunque determinato dall'esigenza di valutare l'offerta sulla base di molteplici profili e di parametri quali/quantitativi in grado di esprimere e soddisfare le esigenze dell'amministrazione per il conseguimento di una prestazione con peculiari connotazioni (tempi di attuazione: adozione determina a contrarre – responsabili :tutti i titolari di posizione organizzativa).

- Procedere, con congruo anticipo rispetto alla scadenza dei contratti aventi per oggetto la fornitura dei beni o servizi, alla indicazione delle procedure di selezione secondo le modalità indicate dal d.lgs. 50/2016, per non dover ricorrere abitualmente a proroghe e rinnovi ; (tempi di attuazione: entro due mesi antecedenti la scadenza di un servizio o dall'esaurimento della fornitura periodica – responsabili :tutti i titolari di posizione organizzativa).
- prevedere nel bando, nel disciplinare e/o nel capitolato di gara la possibilità di prorogare e/o rinnovare, entro i limiti delineati dal Legislatore, il contratto di appalto(tempi di attuazione: adozione determina a contrarre – responsabili :tutti i titolari di posizione organizzativa);;
- privilegiare, per l'acquisto di beni e servizi, il ricorso alle convenzioni CONSIP e/o al mercato elettronico della pubblica amministrazione, ai sensi dell'articolo 7, comma 2, della legge 94 /2012 e s.m.i. In caso di acquisti autonomi motivare sempre in modo dettagliato le ragioni della convenienza (tempi di attuazione: adozione determina a contrarre – responsabili: tutti i titolari di posizione organizzativa;
- nella operazioni che importano la cessione di ramo d'azienda da parte dell'impresa appaltatrice in favore di altro operatore :
 - non effettuare alcuna forma di intercessione fra la ditta cedente e quella cessionaria;
 - procedere ad un rigoroso controllo in ordine all'effettivo trasferimento del ramo aziendale; (tempi di attuazione: adozione deliberazione di presa d'atto cessione - responsabili: tutti i titolari di posizione organizzativa ;
- assicurare la rotazione tra le imprese per l'affidamento dei contratti in economia;
- assicurare la rotazione tra i professionisti negli affidamenti di incarichi tecnici secondo gli importi di legge;
- acquisire un previo parere, a cura di un legale, (e/o del Collegio dei Revisori del Conto secondo la vigente normativa) in merito alla opportunità di addivenire ad eventuali transazioni o, comunque, alla definizione bonaria di eventuali controversie insorte nel corso dell'esecuzione del contratto;
- ai sensi dell'art. 1, comma 17, L. 190/2012 , devono essere introdotte nel bando di gara o nella lettera d'invito la richiesta di dichiarazione di impegno ad applicare il "Codice Vigna".
- Verifiche DURC ed attribuzioni CIG;
- Tempi di attuazione: adozione determina a contrarre – responsabili: tutti i titolari di posizione organizzativa per tutte le misure di cui sopra.

UNITA' ORGANIZZATIVE SOGGETTE AL RISCHIO

Tutti i settori

MAPPATURA DEI PROCESSI :

- proroghe o rinnovi di contratti di appalto di forniture e servizi;
- valutazione delle offerte, soprattutto nelle procedure che prevedono meccanismi di valutazione discrezionale tecnica – criterio dell’offerta economicamente più vantaggiosa;
- valutazione eventuale anomalia delle offerte;
- atti di approvazione di varianti in corso d’opera relativi ad appalti di lavori pubblici, soprattutto nelle procedure che prevedono l’applicazione del criterio del “prezzo più basso”;
- individuazione dello strumento/istituto per l’affidamento di appalti o concessioni, con particolare riferimento ai casi in cui si opti per procedure negoziate, affidamenti diretti o qualsiasi altra tipologia di assegnazione in deroga ai principi dell’evidenza pubblica e della concorrenza;
- predisposizione bando e documentazione di gara, con particolare attenzione alla individuazione dei requisiti di qualificazione, ai criteri di aggiudicazione, alla determinazione del corrispettivo dell’appalto o della concessione e ad ogni altra clausola che abbia l’effetto di restringere lo spettro dei partecipanti alla procedura;
- revoca / annullamento in autotutela del bando e degli atti di gara;
- ricorso a transazioni o ad altri strumenti di definizione bonaria di eventuali controversie insorte nel corso dell’esecuzione del contratto;
- autorizzazione al subappalto;
- I rapporti di partenariato (project financing, concessioni di costruzione e gestione, leasing in costruendo, contratto di disponibilità, costituzione di società mista);
- Mancato ricorso alla I rapporti di partenariato (project financing, concessioni di costruzione e gestione, leasing in costruendo, contratto di disponibilità, costituzione di società mista);

➤ **1° IDENTIFICAZIONE DEL RISCHIO**

- definizione dei requisiti di accesso alla gara ed in particolare dei requisiti tecnico-economici dei concorrenti al fine di favorire un’impresa ;
- uso distorto del criterio dell’offerta economicamente più vantaggiosa , finalizzato a favorire un’impresa;
- divieto di frazionamento degli appalti al solo scopo di eludere le procedure di gara sopra soglia.
- ammissione di varianti in corso d’opera per consentire all’appaltatore di recuperare il ribasso effettuato in sede di gara o di conseguire *extra* guadagni ;
- abuso del provvedimento di revoca/annullamento del bando
- elusione delle regole di affidamento degli appalti , mediante l’improprio utilizzo del modello procedurale dell’affidamento delle concessioni al fine di agevolare un particolare soggetto ;
- immotivate e reiterate proroghe o rinnovi;
- immotivato ricorso alle transazioni sorte in caso di contenzioso , non supportate da documentate ragioni di strategia difensiva.
- Mancata applicazione sulle regole della massima pubblicità e trasparenza.
- Mancato rispetto delle scadenze temporali.
- Eventuale contiguità tra l’amministrazione ed il soggetto fornitore;
- Mancato rispetto degli accordi e convenzioni CONSIP se esistenti
- Discrezionalità nelle definizione dei criteri di aggiudicazione;

2° TRATTAMENTO : MISURE PER NEUTRALIZZARE O RIDURRE IL RISCHIO.

- Nei bandi di gara attenersi ad un criterio di proporzionalità, ragionevolezza e non discriminazione nella individuazione dei requisiti di capacità tecnica, economica e finanziaria delle imprese partecipanti, avendo cura di giustificare, dandone atto nello stesso bando l'eventuale previsione di requisiti o condizioni che restringano lo spettro di partecipazione alla gara nonché di contenere la prescrizione di specifici parametri economico-finanziari entro i limiti di congruenza con il valore dell'appalto e nel rispetto dei principi al riguardo affermati dalla giurisprudenza e dalla prassi amministrativa;
- Motivare adeguatamente nella "determinazione a contrarre" l'opzione per il criterio di aggiudicazione dell'appalto (offerta economicamente più vantaggiosa o prezzo più basso),
- procedere, con congruo anticipo rispetto alla scadenza dei contratti aventi per oggetto la fornitura dei beni o servizi, all'indizione delle procedure di selezione secondo le modalità indicate dal d.lgs. 50/2016;
- privilegiare, per l'acquisto di beni e servizi, il ricorso alle convenzioni CONSIP e/o al mercato elettronico della pubblica amministrazione, ai sensi dell'articolo 7, comma 2, della legge 94 /2012 e s.m.i. . In caso di acquisti autonomi motivare sempre in modo dettagliato le ragioni della convenienza e con l'obbligo del benchmark di convenzioni e AQ Consip (*tempi di attuazione: adozione determina a contrarre – responsabili :tutti i titolari di posizione organizzativa* ;
- prevedere nel bando, nel disciplinare e/o nel capitolato di gara la possibilità di prorogare e/o rinnovare un contratto di appalto entro i limiti delineati dal Legislatore;
- indicazione puntuale degli strumenti di verifica della regolarità delle prestazioni oggetto del contratto;
 - non effettuare alcuna forma di intercessione fra la ditta cedente e quella cessionaria;
 - procedere ad un rigoroso controllo in ordine all'effettivo trasferimento del ramo aziendale;
- acquisire parere, a cura del Segretario Generale dell'Ente e/o di un legale, in merito alla opportunità di addivenire all'annullamento o revoca degli atti di gara;
- acquisire parere, a cura di un legale, (**e/o del Collegio dei revisori del Conto secondo la vigente normativa**) in merito alla opportunità di addivenire ad eventuali transazioni o, comunque, alla definizione bonaria di eventuali controversie insorte nel corso dell'esecuzione del contratto;
- ai sensi dell'art. 1, comma 17, L. 190/2012 , devono essere introdotte nel bando di gara o nella lettera d'invito le clausole e la richiesta di dichiarazione di impegno ad applicare il "Codice Vigna".
- Indicazione del responsabile del procedimento.

Unità maggiormente soggette a rischio:

Tutti i settori con particolare riferimento al settore urbanistico e Lavori Pubblici

AREA DI RISCHIO N. 4 : Affidamento di lavori , servizi o forniture, in deroga o somma urgenza

MAPPATURA DEI PROCESSI :

- proroghe o rinnovi di contratti di appalto di forniture e servizi;
- individuazione dello strumento/istituto per l'affidamento di appalti o concessioni, con particolare riferimento ai casi in cui si opti per procedure negoziate, affidamenti diretti o qualsiasi altra tipologia di assegnazione in deroga ai principi dell'evidenza pubblica e della concorrenza;
- revoca / annullamento in autotutela del bando o degli atti di affidamento;
- ordinazione ed esecuzione lavori di somma urgenza

2° TRATTAMENTO : MISURE PER NEUTRALIZZARE O RIDURRE IL RISCHIO.

- ridurre l'area degli affidamenti diretti ai soli casi ammessi dalla legge e nel rispetto delle deliberazioni ANAC che trattano la materia (vd. Deliberazione n° 1097 del 26 ottobre 2016)
- privilegiare, per l'acquisto di beni e servizi, il ricorso alle convenzioni CONSIP e/o al mercato elettronico della pubblica amministrazione, ai sensi dell'articolo 7, comma 2, della legge 94 /2012 e s.m.i. .
- In caso di acquisti autonomi motivare sempre in modo dettagliato le ragioni della convenienza e con l'obbligo del benchmark di convenzioni e AQ Consip (tempi di attuazione: adozione determina a contrarre – responsabili :tutti i titolari di posizione organizzativa ;
- in assenza di albi rispettare comunque un principio di rotazione , fatti salvi casi eccezionali, da a motivare esplicitamente nei provvedimenti di affidamento;
- Programmazione delle attività con un congruo periodo di anticipo rispetto alla scadenza del rapporto in essere . L'urgenza non è motivata se dipende solo da un ritardo nelle azioni gestionali dei responsabili delle P.O.
- Monitoraggio sugli affidamenti diretti e sui lavori di somma urgenza con estensione delle percentuali minime previste per il controllo amministrativo successivo.
- Lavori di somma urgenza da ordinare secondo le procedure di cui al dlgs 50/2016 e 267/2000 e s.m.i.
- , (tempi di attuazione per tutte le misure di cui sopra: adozione determina a contrarre – responsabili: tutti i titolari di posizione organizzativa ;

Aree soggette a rischio: Tutti i settori

AREA DI RISCHIO N. 5: Autorizzazioni inerenti la materia urbanistica

MAPPATURA DEI PROCESSI :

- atti di pianificazione urbanistica, generale e attuativa, di iniziativa pubblica o privata;
- processi di pianificazione attuativa e varianti urbanistiche;
- permessi di costruire convenzionati
- vigilanza sull'attività urbanistica
- rilascio certificati di destinazione urbanistica
-

VALUTAZIONE DEL RISCHIO:

1° IDENTIFICAZIONE DEL RISCHIO

- Varianti al piano che comportano significativo aumento della potestà edificatoria, scelta o maggior utilizzo del suolo finalizzato a procurare un indebito vantaggio ai destinatari del provvedimento;
- Sottostima del maggior valore generato dalla variante;
- stipula convenzioni urbanistiche/di lottizzazione / di programma costruttivo, ecc. scarsamente trasparenti e poco mirate al raggiungimento dell'interesse pubblico;
- trattamento pratiche non in ordine cronologico;
- Eccesso di discrezionalità e disparità di trattamento nel rilascio di autorizzazioni e concessioni;
- Mancato rispetto dei termini procedurali delle procedure a vantaggio o a scapito del privato, con produzione di danno all'immagine e/patrimoniale all'ente
- Mancata cronologia e rispetto della tempistica nel rilascio di certificazioni urbanistiche;
- Attestazioni false e mendaci e poca chiarezza nei certificati urbanistici;

2° TRATTAMENTO : MISURE PER NEUTRALIZZARE O RIDURRE IL RISCHIO.

- ampliare gli ambiti di partecipazione al procedimento di pianificazione, diffondendo gli obiettivi di sviluppo territoriale tramite il pieno coinvolgimento dei cittadini; pubblicazione sul sito web comunale degli schemi di provvedimento, ed i relativi allegati tecnici, prima che siano portati all'adozione/approvazione dell'organo competente (*tempi di attuazione: contestuali – responsabili : titolare posizione organizzativa P.R.G.*);
- nell'adozione dei provvedimenti di cui al punto presente, richiedere atto di indirizzo del Consiglio Comunale sulle varianti in genere e sulla modifica degli standard urbanistici e conseguentemente , esplicitare, in maniera chiara ed esauriente, le motivazioni e i presupposti di legge a fondamento della decisione, avendo cura di assumere una determinazione coerente con provvedimenti precedentemente adottati dall'ufficio sul medesimo oggetto, salvo che si rilevi la non conformità ai canoni di legge dei predetti provvedimenti(*tempi di attuazione: tempestivi e conseguentemente attuazione continua- responsabili : titolare posizione organizzativa*);
- **Massima diffusione e conoscibilità degli atti relativi alle varianti ed ai contenuti delle convenzioni urbanistiche;**
- evitare discrezionalità e incoerenza nell'adozione dei provvedimenti relativi al rilascio di concessioni, rispetto pedissequo delle cronologia nelle istruttoria degli atti (autorizzazioni e concessioni)e nel rilascio dei certificati di destinazione urbanistica;
- il certificato di destinazione urbanistica deve essere formulato in maniera chiara e comprensibile, con un richiamo espresso alla vigente disciplina urbanistica relativa all'aera di riferimento e all'esistenza di eventuali vincoli o prescrizioni;

(*responsabili : titolare posizione organizzativa*).

➤ Controllo preventivo sulle convenzioni di lottizzazione in variante e altri atti negoziali allegati agli strumenti di pianificazione
tempi di attuazione: entro la data di trasmissione alle commissioni consiliari –)

Controllo successivo sul rispetto delle tempistiche delle procedure , sul rispetto della cronologia, sulle verifiche effettuate e sulle dichiarazioni sostitutive, di tutte le procedure dell'area di rischio

UNITA' ORGANIZZATIVE SOGGETTE AL RISCHIO

Settore Urbanistica-PRG- Edilizia pubblica
Settori di volta in volta interessati alle pianificazioni

AREA DI RISCHIO N. :6 Autorizzazioni inerenti l'edilizia privata

MAPPATURA DEI PROCESSI :

- condoni edilizi, concessioni in sanatoria;
- controlli su DIA e SCIA;
- vigilanza sull'attività edilizia, repressione abusivismo;
- concessioni e autorizzazioni;
- pagamento contributo per il rilascio del permesso a costruire, con particolare riguardo alla fattispecie di esonero , riduzione o rateizzazione del predetto contributo;
- pagamento oneri di urbanizzazione e costi di costruzione;
- rilascio certificati di agibilità / abitabilità;
- recupero morosità ed escussione polizze;
- lottizzazioni non costituenti variante allo strumento urbanistico.

VALUTAZIONE DEL RISCHIO:

1° IDENTIFICAZIONE DEL RISCHIO

- trattamento pratiche non in ordine cronologico per procurare vantaggi particolari, difformità di trattamento;
- irregolare esecuzione delle opere di urbanizzazione previste nelle convenzioni di lottizzazione;
- Mancato rispetto dei termini procedurali delle procedure di pagamento degli oneri di urbanizzazione e costi di costruzione, con produzione di danno all'immagine ed al patrimonio dell'Ente
- Attestazioni false e mendaci ovvero uso di documentazione falsa, poca chiarezza nelle pratiche edilizie, rilasciate con il favore del dipendente .
- **Polizze 58rono progra (a garanzia del pagamento degli oneri) false o non rispondenti ai requisiti richiesti dalla legge e dai recenti provvedimenti dell'autorità anticorruzione.**
- Omissione di doveri d'ufficio , di azioni o comportamenti dovuti , che procurino un danno o un vantaggio ad alcuni.
- Assoggettamento a minacce o pressioni per compiere operazioni illecite o solo per creare vantaggi a discapito di altri.
- Inosservanza delle regole procedurali per i controlli ex post sulla SCIA allo scopo di non far rilevare la mancanza di requisiti e presupposti per l'esercizio dell'attività .
- Poca trasparenza e mancanza di modelli e procedure standardizzate per non favorire lo snellimento delle procedure ordinarie e l'utilizzo della SCIA .
- Appesantimento delle procedure e assenza di tracciabilità;
- Discrezionalità , arbitrarietà, mancanza di programmazione negli accertamenti edilizi su concessioni , anche in sanatoria, e sulle abitabilità per favorire o sfavorire i privati.
- Mancata effettuazione dei controlli o controlli su base discrezionale , che non garantiscono parità di trattamento.
- Rilascio di concessioni edilizie con pagamento di contributi inferiori al dovuto o con rateizzazioni eccessive
- Insufficiente controllo del territorio circa l'attività di repressione degli abusi edilizi. Mancata adozione delle ordinanze di demolizione, di ripristino a seguito di opere in assenza o in parziale violazione delle concessioni rilasciate. Mancata immissione in possesso a seguito verbale di inottemperanza.

2° TRATTAMENTO : MISURE PER NEUTRALIZZARE O RIDURRE IL RISCHIO.

- Gestione informatica delle procedure edilizie , trasparenza e pubblicità di tutti i provvedimenti adottati, inclusa la comunicazione del responsabile del procedimento a cui è stata assegnata la pratica , fino all'archiviazione completa della stessa , anch'essa in via telematica. Calcolo degli oneri e procedure di rateizzazione con regole oggettive e inderogabili, con provvedimento motivato ed espresso (**tempi di attuazione: immediati- responsabili : titolare posizione organizzativa – Edilizia Privata ed urbanistica**).
- Monitoraggio del rispetto dei tempi e delle modalità procedurali per il puntuale pagamento degli oneri di urbanizzazione e costi di costruzione (**tempi di attuazione: decorrenza immediata in concomitanza con il controllo interno successivo- responsabili : titolari di P.O. settori edilizia privata ed urbanistica ed economico-finanziaria**)
- **Verifica della regolarità delle polizze fideiussorie emesse nel rispetto delle direttive dell'autorità anticorruzione;**
- Definizioni di informazioni chiare e accessibili sui requisiti , presupposti e modalità di avvio della SCIA e pubblicazione permanente sul sito (**responsabile di P.O. Edilizia Privata per pubblicazione standard : tempestivo**)
- **P.O. Edilizia Privata).**
- Procedura informatizzata delle pratiche di abusivismo edilizio , tracciabilità delle segnalazioni delle istanze , la possibilità di controllo di termini e scadenze, controllo del territorio, standardizzazione delle procedure relative all'adozione delle ordinanze di demolizione, verbali di inottemperanza, immissione in possesso degli immobili. (**tempi di attuazione:immediati-responsabile di P.O. Edilizia Privata).**
- Monitoraggio sugli avvenuti controlli ex post ed accertamenti secondo l'ordine di assegnazione e nei termini sugli abusi edilizi . (**tempi di attuazione: immediati e contestuali-).**
- Programmazione formalizzata sia ai fini del rilascio dell'agibilità/abitabilità che sulla regolare esecuzione delle opere di urbanizzazione convenzionate secondo procedure standardizzate che mirano a non aggravare immotivatamente le procedure stesse.
(**tempi di attuazione: decorrenza immediata e continua – responsabile di P.O. Edilizia Privata**).
- Informatizzazione dei certificati di agibilità/abitabilità, che ne consentano la tracciabilità e il controllo nel rispetto dei tempi di legge

UNITA' ORGANIZZATIVE SOGGETTE AL RISCHIO

Settore Edilizia privata ed urbanistica

AREA DI RISCHIO N. :7 Autorizzazioni inerenti le attività produttive

MAPPATURA DEI PROCESSI :

COMMERCIO ,

- rilascio autorizzazioni inerenti il commercio, (esercizi di vicinato, grandi strutture di vendita, etc..)rilascio autorizzazioni di competenza dello SUAP.

VALUTAZIONE DEL RISCHIO: Patrimonio e Commercio , Suolo Pubblico e pubblicità

1° IDENTIFICAZIONE DEL RISCHIO

- Trattamento pratiche non in ordine cronologico.
- Mancato rispetto dei termini procedurali delle procedure a vantaggio o a scapito del privato , con produzione di danno all'immagine e/patrimoniale all'ente.
- Attestazioni false e mendaci ovvero uso di documentazione falsa, poca chiarezza nelle pratiche ,
- Omissione di doveri d'ufficio , di azioni o comportamenti dovuti , che procurino un danno o un vantaggio ad alcuni.
- Disomogeneità delle valutazioni e dei comportamenti.

2° TRATTAMENTO : MISURE PER NEUTRALIZZARE O RIDURRE IL RISCHIO.

- .
- Monitoraggio del rispetto dei tempi e delle modalità procedurali afferenti pratiche commerciali – informazione trasparente sui riferimenti normativi – *tempi di attuazione: contestuali- responsabili : responsabile dell'ufficio commercio, personale e 60rono progr –*
-

UNITA' ORGANIZZATIVE SOGGETTE AL RISCHIO

Settore personale, Commercio e contenzioso

AREA DI RISCHIO N. :8 gestione del patrimonio comunale

MAPPATURA DEI PROCESSI :

PATRIMONIO, fitti passivi

- locazioni passive;
- rilascio concessione per la gestione di immobili di proprietà comunale e rilascio concessione per l'uso temporaneo di immobili di proprietà comunale; usi civici
- assegnazione alloggi popolari, gestione dei fitti e contrattualistica.

VALUTAZIONE DEL RISCHIO: Patrimonio e fitti passivi

1° IDENTIFICAZIONE DEL RISCHIO

- Discrezionalità nell'assegnazione degli alloggi
- Mancata o incompleta definizione dei canoni o dei corrispettivi. Ritardati rinnovi dei contratti
- Attestazioni false e mendaci ovvero uso di documentazione falsa, poca chiarezza nelle pratiche , con il favore del dipendente .
- Disomogeneità delle valutazioni e dei comportamenti .
- Appesantimento delle procedure e assenza della tracciabilità'.
- Discrezionalità , arbitrarietà, mancanza di programmazione negli accertamenti.
- Mancata effettuazione dei controlli o controlli su base discrezionale.

3° TRATTAMENTO : MISURE PER NEUTRALIZZARE O RIDURRE IL RISCHIO.

- Assegnazione degli alloggi nel rispetto di procedure standardizzate ed in esecuzione della legge
- Definizione ed aggiornamento del canone secondo le procedure di legge;
- Verifica del rispetto delle prescrizioni relative alla trasparenza amministrativa;
- Acquisizioni da parte del responsabile di area delle eventuali dichiarazioni relative alla assenza delle cause di astensione o incompatibilità riferite ai dipendenti ai quali sono affidate le procedure istruttorie

UNITA' ORGANIZZATIVE SOGGETTE AL RISCHIO

Settore Patrimonio, Ambiente e Commercio

AREA DI RISCHIO N. : 9 servizi demografici

MAPPATURA DEI PROCESSI :

SERVIZI DEMOGRAFICI

- rilascio atti di stato civile, rilascio carte di identità e documenti di riconoscimento rilascio certificazioni anagrafiche, iscrizioni e cancellazioni anagrafiche, rilascio di attestazioni di soggiorno ai cittadini comunitari

VALUTAZIONE DEL RISCHIO: servizi demografici

1° IDENTIFICAZIONE DEL RISCHIO

- Trattamento pratiche non in ordine cronologico.
- Mancato rispetto dei termini procedurali delle procedure a vantaggio o a scapito del privato , con produzione di danno all'immagine e/patrimoniale all'ente.
- Attestazioni false e mendaci ovvero uso di documentazione falsa, poca chiarezza nelle pratiche ,
- Omissione di doveri d'ufficio , di azioni o comportamenti dovuti , che procurino un danno o un vantaggio ad alcuni.
- Disomogeneità delle valutazioni e dei comportamenti.

2° TRATTAMENTO : MISURE PER NEUTRALIZZARE O RIDURRE IL RISCHIO.

- . Monitoraggio del rispetto dei tempi e delle modalità procedurali afferenti pratiche relative ad anagrafe e stato civile – informazione trasparente sui riferimenti normativi – *tempi di attuazione: contestuali- responsabili : responsabile dell'ufficio servizi demografici* –

UNITA' ORGANIZZATIVE SOGGETTE AL RISCHIO

Settore servizi demografici

MAPPATURA DEI PROCESSI :

- la concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati;
IN PARTICOLARE:
- contributi per assistenza economica;
- contributi ad enti del terzo settore;
- contributi ad enti pubblici e privati e **associazioni** per l'effettuazione di manifestazioni , iniziative e progetti di interesse della comunità;
- contributi destinati al potenziamento delle attività sportive

VALUTAZIONE DEL RISCHIO:

1° IDENTIFICAZIONE DEL RISCHIO

- Trattamento pratiche non in ordine cronologico per procurare vantaggi particolari.
- Discrezionalità nei tempi di gestione dei procedimenti con accelerazioni o ritardi a vantaggio o a scapito del privato , con produzione di danno all'immagine e/patrimoniale all'ente.
- Predisposizione bandi con beneficiari predeterminabili.
- Attestazioni false e mendaci ovvero uso di documentazione falsa, poca chiarezza nelle pratiche , con il favore del dipendente , rendiconti **non conformi né tracciabili**
- Disomogeneità delle valutazioni e dei comportamenti e delle informazioni fornite ai beneficiari.
- Appesantimento delle procedure e assenza della tracciabilità' per favorire o sfavorire i privati.
- Comportamenti poco trasparenti.
- Mancanza di controlli/verifiche adeguate.
- Utilizzo di risorse comunali per finalità diverse o contrarie a quelle previste nei regolamenti e atti di indirizzo del Comune .

3° TRATTAMENTO : MISURE PER NEUTRALIZZARE O RIDURRE IL RISCHIO.

- Approvazione ed aggiornamento regolamenti comunali su ciascun settore di intervento (regolamento contributi e patrocini ed assistenza 63rono pro) , con indicazione di procedure standardizzate e con espresso divieto di erogare contributi e benefici nei 30 gg antecedenti e successivi alla data delle consultazioni elettorali politiche, regionali ed amministrative;
(*tempi di attuazione: dicembre 2024 – responsabili : titolari posizione organizzativa interessata*).
- Adottare misure di pubblicizzazione tali da rendere effettiva la possibilità di conoscenza da parte delle Categorie beneficiarie delle opportunità offerte dal Comune in materia di erogazione dei superiori contributi, ivi compresa la pubblicazione permanente sul sito web dell'Ente del Regolamento Comunale (*tempi di attuazione: decorrenza immediata e continua – responsabile di P.O..*);
- Vidimazione delle pezze giustificative di spesa al fine di impedire ulteriore richiesta di contributo ad altri Enti sulle stesse certificazioni già presentate (*tempi di attuazione: decorrenza immediata e continua – responsabile di P.O..*);
- Rendere accessibili a tutti i soggetti interessati le informazioni relative ai procedimenti e provvedimenti che li riguardano tramite strumenti di identificazione informatica, o con la pec, con i messi comunali e solo in via residuale con Lettera A.R. ivi comprese quelle relative allo stato delle procedure , ai relativi tempi e allo specifico Ufficio competente(*tempi di attuazione: decorrenza immediata e continua – responsabile di P.O..*);
- motivazione nell'atto di concessione dei criteri di erogazione, ammissione e assegnazione;
- redazione dell'atto di concessione in modo chiaro e comprensibile con un linguaggio semplice
- indicazione del responsabile del procedimento
- acquisizione delle dichiarazioni relative alla inesistenza di cause di incompatibilità, conflitto di interesse od obbligo di

astensione

- pubblicazione tempestiva nel link “Amministrazione Trasparente” dell’albo dei beneficiari
- espressa motivazione in ordine ai tempi di evasione della pratica, nel caso in cui non si rispetti l’ordine di acquisizione al protocollo.
- predisposizione scheda di sintesi , a corredo di ogni pratica, con l’indicazione dei requisiti e delle condizioni richieste e verificate

UNITA' ORGANIZZATIVE SOGGETTE AL RISCHIO
Settore Servizi Sociali Sport Turismo Spettacolo, Settore Patrimonio

AREA DI RISCHIO N. :11 Affidamento di incarichi professionali , collaborazioni e consulenze.

MAPPATURA DEI PROCESSI :

- Incarichi esterni di alta professionalità ed incarichi a contratto
- Incarichi di studio , ricerca e consulenza ;
- Incarichi di collaborazione occasionale , coordinata e continuativa;
- Incarichi di esperti del Sindaco ;

VALUTAZIONE DEL RISCHIO:

1° IDENTIFICAZIONE DEL RISCHIO

- eccessiva discrezionalità nell'individuazione dell'affidatario dell'incarico e mancato rispetto del regolamento comunale ordinamento uffici e servizi ;
- mancata pubblicazione di avviso per manifestazioni di interesse ;
- carenza di trasparenza sulle modalità di individuazione dei requisiti richiesti per partecipare alla selezione e/o conferimento diretto;
- mancanza di utilizzo dell'albo, laddove ciò sia previsto;

TRATTAMENTO : MISURE PER NEUTRALIZZARE O RIDURRE IL RISCHIO.

- conferimento incarico mediante procedure che rispettino i principi di pubblicità, trasparenza, rotazione, economicità etc. (*tempi di attuazione: decorrenza immediata e continua – responsabile di P.O..*);
- attribuzione incarico con previsioni di verifica (65rnono programma attuativo) (*tempi di attuazione: decorrenza immediata e continua – responsabile di P.O..*);
- acquisizione all'atto dell'incarico della dichiarazione di assenza di incompatibilità (*tempi di attuazione: decorrenza immediata e continua – responsabile di P.O..*);
- pubblicazione tempestiva nel link "Amministrazione Trasparente" comprensivo di curriculum vitae dell'incaricato e del compenso previsto(*tempi di attuazione: decorrenza immediata e continua – responsabile di P.O..*);
- Adozione di misure per vigilare sull'attuazione delle disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi di cui all'art. 1, co. 49 e 50 L.190/2012, anche successivamente alla cessazione dal servizio o termine incarico (art.53, co. 16 ter D.Lgs. 165/2001). Misure quali, ad esempio, la dichiarazione, al momento dell'affidamento incarico, di inesistenza cause di incompatibilità e inconfiribilità. (*tempi di attuazione: decorrenza immediata e continua – responsabile di P.O..*);

UNITA' ORGANIZZATIVE SOGGETTE AL RISCHIO

Tutti i settori

AREA DI RISCHIO N. :12 Liquidazione di somme per prestazioni di servizi, lavori o forniture .

MAPPATURA DEI PROCESSI :

- Controlli sui requisiti ai fini della liquidazione;
- Adozione atti di liquidazione;
- Controllo preventivo contabile sugli atti e controllo contabile e fiscale sulle liquidazioni

VALUTAZIONE DEL RISCHIO:

1° IDENTIFICAZIONE DEL RISCHIO

- Trattamento pratiche non in ordine cronologico per procurare vantaggi particolari.
- Mancato rispetto dei termini procedurali delle procedure a vantaggio o a scapito del privato , con produzione di danno all'immagine e/patrimoniale all'ente.
- Attestazioni false e mendaci ovvero uso di documentazione falsa, poca chiarezza nelle pratiche , con il favore del dipendente .
- Disomogeneità delle valutazioni e dei comportamenti dei controlli al fine di procurare vantaggi ad alcuni.
- Appesantimento delle procedure , violazione dei regolamenti e delle circolari in materia di controllo preventivo .
- Mancata effettuazione dei controlli o controlli su base discrezionale, che non garantiscono parità di trattamento.

3° TRATTAMENTO : MISURE PER NEUTRALIZZARE O RIDURRE IL RISCHIO.

Rigorous Rispetto dell' ordine cronologico e rispetto dei termini procedurali. Omogeneità valutativa

UNITA' ORGANIZZATIVE SOGGETTE AL RISCHIO

Tutti i settori

AREA DI RISCHIO N. 13 Attribuzione di rateizzazioni , agevolazioni , sgravi inerenti tributi, tasse, canoni e censi e debiti di qualunque genere.

MAPPATURA DEI PROCESSI :

- rimborso maggiori tributi versati;
- sgravi tributi comunali;
- attività di accertamento e di verifica della elusione ed evasione fiscale;
- accertamenti con adesione;
- rateizzazioni.

VALUTAZIONE DEL RISCHIO:

1° IDENTIFICAZIONE DEL RISCHIO

- Trattamento pratiche non in ordine cronologico per procurare vantaggi particolari.
- Mancato rispetto dei termini procedurali delle procedure a vantaggio o a scapito del privato , con produzione di danno all'immagine e/patrimoniale all'ente.
- Attestazioni false e mendaci ovvero uso di documentazione falsa, poca chiarezza nelle pratiche , con il favore del dipendente .
- Omissione di doveri d'ufficio , di azioni o comportamenti dovuti , che procurino un danno o un vantaggio ad alcuni.
- Poca trasparenza e mancanza di modelli e procedure standardizzate per non favorire lo snellimento delle procedure.
- Disomogeneità delle valutazioni e dei comportamenti, al fine di procurare vantaggi ad alcuni.
- Appesantimento delle procedure e assenza della tracciabilità' per favorire o sfavorire i privati.
- Mancata effettuazione dei controlli o controlli su base discrezionale, che non garantiscono parità di trattamento.
- Concessione rateizzazione in assenza di requisiti e mancata richiesta e/o escussione di garanzie.

3° TRATTAMENTO : MISURE PER NEUTRALIZZARE O RIDURRE IL RISCHIO.

- Monitoraggio del rispetto dei tempi procedurali e delle modalità procedurali, secondo gli standard pubblicati sul sito sia per l'utenza esterna e sia per l'implemento delle banche dati , mediante lo scambio automatico delle informazioni.
- Trasparenza e valutazioni omogenee. Sistematica attività di recupero crediti.

UNITA' ORGANIZZATIVE SOGGETTE AL RISCHIO

Settore economico-finanziario
Per una sola misura : tutti i settori citati

Sez. II

Art. 20

TRASPARENZA E INTEGRITÀ

Premessa

In attuazione della legge 6 novembre 2012, n.190, è stato adottato il d.lgs. 14 marzo 2013, n.33, volto al “Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”, da ultimo modificato dal d.lgs. 25 maggio 2016, n.97. Va anche segnalato che l’ANAC, con la deliberazione del 28 dicembre 2016, n.1310, ha approvato le “*Prime linee guida recanti indicazioni sull’attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel d.lgs. 14 marzo 2013, n.33, da ultimo modificato dal d.lgs. 25 maggio 2016, n.97*”.

La trasparenza, intesa come accessibilità totale a tutti gli aspetti dell’organizzazione costituisce livello essenziale delle prestazioni erogate dalle amministrazioni pubbliche per la tutela dei diritti civici e sociali ai sensi dell’art.117 della Costituzione, è uno strumento essenziale per assicurare il rispetto dei valori costituzionali d’imparzialità e buon andamento della pubblica amministrazione, così come sanciti dall’art.97 della Costituzione.

Ai sensi del d.lgs. 14 marzo 2013, n.33, “*la trasparenza costituisce un elemento essenziale per la lotta alla corruzione e all’illegalità*”: la pubblicazione dei dati e delle informazioni sui siti istituzionali diventa lo snodo centrale per consentire un’effettiva conoscenza dell’azione delle PA e per sollecitare e agevolare la partecipazione dei cittadini all’attività amministrativa.

La trasparenza favorisce la partecipazione dei cittadini all’attività delle pubbliche amministrazioni ed è funzionale ai seguenti scopi:

- a) sottoporre al controllo ogni fase del ciclo di gestione della *performance*;
- b) assicurare la conoscenza, da parte dei cittadini, dei servizi resi dalle amministrazioni, delle loro caratteristiche quantitative e qualitative e delle loro modalità di erogazione;
- c) prevenire fenomeni corruttivi e promuovere l’integrità;
- d) aprire al cittadino l’attività amministrativa allo scopo di evitare l’autoreferenzialità della PA;
- e) assicurare il miglioramento continuo dei servizi pubblici resi alla cittadinanza, da realizzare anche con il contributo partecipativo dei portatori di interesse (stakeholders).

Per il cittadino, la trasparenza è lo strumento per conoscere e controllare il funzionamento interno di una PA, avere un’informazione corretta, conoscere le procedure per poter avviare un’azione di tutela dei propri diritti e interessi legittimi e avere la garanzia della trasparenza dell’azione amministrativa.

Il diritto alla trasparenza indica, quindi, il diritto di ogni cittadino a ricevere informazioni, comprensibili, chiare e trasparenti in ogni fase del suo rapporto con l’erogatore del servizio.

Attraverso la trasparenza, si conseguono i seguenti obiettivi:

- a) l’**accountability**, cioè la *responsabilità della pubblica amministrazione sui risultati conseguiti*;
- b) la **responsività**, cioè la capacità di rendere conto di scelte, comportamenti e azioni e di rispondere alle questioni poste dagli stakeholders;
- c) la **compliance**, cioè la capacità di far rispettare le norme, sia nel senso di finalizzare l’azione pubblica all’obiettivo stabilito nelle leggi sia nel senso di fare osservare le regole di comportamento degli operatori della PA. Significa anche adeguare l’azione amministrativa agli standard di qualità e di appropriatezza definiti dalle leggi e dai regolamenti o dagli impegni assunti volontariamente.

Il *Foia* ha spostato il baricentro della normativa a favore del “*cittadino*” e del suo diritto di accesso.

E’ la *libertà di accesso civico* l’oggetto ed il fine del decreto, libertà che viene assicurata, seppur nel rispetto “*dei limiti relativi alla tutela di interessi pubblici e privati giuridicamente rilevanti*”, attraverso:

- l’istituto dell’*accesso civico*, estremamente potenziato rispetto alla prima versione del d.lgs. 14 marzo 2013, n.33;
- la *pubblicazione* di documenti, informazioni e dati concernenti l’organizzazione e l’attività delle pubbliche amministrazioni.

Il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità indica le iniziative previste per garantire un adeguato livello di trasparenza, anche sulla base delle linee guida elaborate dall'ANAC. Le misure del Programma triennale sono collegate con le misure e gli interventi previsti dal Piano di prevenzione della corruzione, di cui costituisce una sezione.

8 Obiettivi strategici

L'amministrazione ritiene che la *trasparenza* sia la misura principale per contrastare i fenomeni corruttivi come definiti dalla legge 6 novembre 2012, n.190.

Pertanto, intende realizzare i seguenti obiettivi di *trasparenza sostanziale*:

1. la *trasparenza* quale reale ed effettiva accessibilità totale alle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività dell'amministrazione;
2. il libero e illimitato esercizio dell'*accesso civico*, come potenziato dal decreto legislativo d.lgs. 25 maggio 2016, n.97, quale diritto riconosciuto a chiunque di richiedere documenti, informazioni e dati.

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

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

Gli obiettivi indicati nel Programma triennale sono formulati in collegamento con la programmazione strategica e operativa dell'amministrazione, definita in via generale nel Piano della *performance* e negli analoghi strumenti di programmazione.

Gli obiettivi descritti nel Programma sono realizzati principalmente attraverso la pubblicazione dei dati, delle notizie, delle informazioni, degli atti e dei provvedimenti, in conformità alle disposizioni legislative, sul sito www.comune.castelbuono.pa.it, nell'apposita sezione "Amministrazione Trasparente".

2. I Soggetto coinvolti

Organi di indirizzo politico

Gli obiettivi strategici in materia di trasparenza vengono definiti nel Documento Unico di Programmazione approvato dal Consiglio Comunale.

Tali indirizzi vengono declinati nei contenuti del Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità quale parte integrante del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e dell'illegalità sottoposto all'approvazione della Giunta Comunale.

Il Responsabile per la Trasparenza

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

Il Responsabile provvede all'aggiornamento del Programma e ad individuare le misure di monitoraggio sull'attuazione degli obblighi di trasparenza ed ulteriori misure ed iniziative di promozione della trasparenza in rapporto con il Piano anticorruzione.

Il Responsabile ha il compito di controllare e assicurare la regolare attuazione dell'accesso civico. Deve segnalare i casi d'inadempimento o di adempimento parziale degli obblighi in materia di pubblicazione all'ufficio responsabile per i procedimenti disciplinari, per l'attivazione del procedimento disciplinare.

Il Responsabile segnala, altresì, gli inadempimenti al vertice politico dell'amministrazione, al Nucleo Indipendente di Valutazione ai fini dell'attivazione delle altre forme di responsabilità.

Il Segretario Comunale

Il Segretario Comunale è il responsabile del sistema di prevenzione della corruzione e dell'illegalità dell'ente ed in tale veste predispone la proposta di Piano da adottarsi annualmente a cura della Giunta Comunale. Il Piano della Trasparenza costituisce una sezione del Piano di prevenzione della corruzione e dell'illegalità.

Di norma il responsabile anticorruzione è anche il responsabile per la trasparenza.

Il Nucleo di Valutazione

Questo organo verifica la coerenza tra gli obiettivi previsti nel Programma per la trasparenza con quelli indicati nel Piano della performance, valutando l'adeguatezza dei relativi indicatori.

Il Nucleo utilizza le informazioni e i dati relativi all'attuazione degli obblighi di trasparenza ai fini della misurazione e valutazione delle performance sia organizzativa, sia individuale del responsabile e dei dirigenti dei singoli uffici responsabili della trasmissione dei dati. L'ANAC ha definito le modalità di assolvimento degli obblighi con propria Deliberazione n.50/2013.

L'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC)

L'ANAC controlla l'esatto adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, esercitando poteri ispettivi mediante richiesta di notizie, informazioni, atti e documenti alle amministrazioni pubbliche e ordinando l'adozione di atti o provvedimenti o la rimozione di comportamenti o atti contrastanti con i piani e le regole sulla trasparenza. Nell'ambito della sua attività ANAC controlla anche l'operato dei responsabili per la trasparenza. L'ANAC può, altresì, chiedere al Nucleo di Valutazione informazioni sui controlli eseguiti.

In relazione alla loro gravità, l'ANAC segnala i casi di inadempimento o di adempimento parziale degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa all'ufficio responsabile per i procedimenti disciplinari per l'eventuale attivazione del procedimento disciplinare a carico del responsabile o del dirigente tenuto alla trasmissione delle informazioni. L'ANAC segnala gli inadempimenti ai vertici politici delle amministrazioni, ai Nuclei di Valutazione e, se del caso, alla Corte dei conti, per l'attivazione delle altre forme di responsabilità.

8 Comunicazione

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

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

La legge 18 giugno 2009, n.69, riconosce l'effetto di "*pubblicità legale*" soltanto alle pubblicazioni effettuate sui siti informatici delle PA; l'art.32, in particolare, dispone che "*a far data dal 1° gennaio 2010, gli obblighi di pubblicazione di atti e provvedimenti amministrativi aventi effetto di pubblicità legale si intendono assolti con la pubblicazione nei propri siti informatici da parte delle amministrazioni e degli enti pubblici obbligati*". L'amministrazione ha adempiuto al dettato normativo: l'albo pretorio è esclusivamente informatico. Il relativo link è ben indicato nella *home page* del sito istituzionale.

L'ente è munito di posta elettronica, ordinaria e certificata. Sul sito web, nella *home page*, è riportato l'indirizzo PEC istituzionale. Nelle sezioni dedicate alle ripartizioni organizzative sono indicati gli indirizzi di posta elettronica ordinaria di ciascun ufficio, nonché gli altri consueti recapiti (telefono, fax, ecc.).

8 Attuazione

L'Allegato numero 1 della deliberazione del 28 dicembre 2016, n.1310, integrando i contenuti della scheda allegata al d.lgs. 14 marzo 2013, n.33, ha rinnovato la disciplina la struttura delle informazioni da pubblicarsi sui siti istituzionali delle pubbliche amministrazioni adeguandola alle novità introdotte dal d.lgs. 25 maggio 2016, n.97.

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

sotto-sezioni devono essere denominate esattamente come indicato dalla citata deliberazione del 28 dicembre 2016, n.1310, la quale individua 6 colonne, recanti i seguenti dati:

- colonna A: denominazione delle sotto-sezioni di primo livello;
- colonna B: denominazione delle sotto-sezioni di secondo livello;
- colonna C: disposizioni normative, aggiornate al d.lgs. 25 maggio 2016, n.97, che impongono la pubblicazione;
- colonna D: denominazione del singolo obbligo di pubblicazione;
- colonna E: contenuti dell'obbligo (documenti, dati e informazioni da pubblicare in ciascuna sotto-sezione secondo le linee guida di ANAC);
- colonna F: periodicità di aggiornamento delle pubblicazioni.

La tabella de qua costituisce appendice del presente allegato sulla trasparenza.

I documenti, le informazioni e i dati oggetto di pubblicazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente sono pubblicati in formato di tipo aperto e sono riutilizzabili senza restrizioni diverse dall'obbligo di citare la fonte e di rispettarne l'integrità.

Si precisa che, date le ridotte dimensioni dell'Ente, **gli obblighi di pubblicazione previsti nella citata tabella trasmessa dal responsabile per la corruzione ai titolari di posizione organizzativa gravano ciascun Responsabile di Settore, in relazione alle rispettive competenze. Il RPC svolgerà compiti di monitoraggio.**

8 Le sanzioni

L'inadempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa o la mancata predisposizione del Programma per la trasparenza costituiscono elemento di valutazione della responsabilità dirigenziale, eventuale causa di responsabilità per danno all'immagine dell'amministrazione e sono valutati ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato e del trattamento accessorio collegato alla performance individuale dei responsabili.

Con deliberazione dell'ANAC del 21 gennaio 2015, n.10, è stato individuato nell'Autorità Nazionale Anticorruzione il soggetto competente ad avviare il procedimento sanzionatorio per le violazioni di cui all'art.47, commi 1 e 2, del d.lgs. 14 marzo 2013, n.33, provvedendo all'accertamento, alle contestazioni e alle notificazioni ai sensi della legge 24 novembre 1981, n.689.

8 Monitoraggio interno

Il Segretario Comunale, in qualità di Responsabile della trasparenza, ferme restando le competenze dei singoli Responsabili di settore, vigila sull'osservanza dei singoli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa.

Il Nucleo di Valutazione vigila sulla redazione del monitoraggio periodico e sui relativi contenuti.

7. Accesso civico semplice e generalizzato

L'articolo 5 del decreto legislativo n. 33 del 4 aprile 2013 riconosce a chiunque il diritto di richiedere la pubblicazione di documenti, informazioni o dati, nei casi in cui tale obbligo sia stato omesso da parte delle Pubbliche Amministrazioni. *“La richiesta di accesso civico non è sottoposta ad alcuna limitazione quanto alla legittimazione soggettiva del richiedente, non deve essere motivata, è gratuita va presentata al responsabile della trasparenza dell'amministrazione obbligata alla pubblicazione di cui al comma 1, che si pronuncia sulla stessa. L'amministrazione, entro trenta giorni, procede alla pubblicazione nel sito del documento, dell'informazione o del dato richiesto e lo trasmette contestualmente al richiedente, ovvero comunica al medesimo l'avvenuta pubblicazione, indicando il collegamento ipertestuale a quanto richiesto. Se il documento, l'informazione o il dato richiesti risultano già pubblicati nel rispetto della normativa vigente, l'amministrazione indica al richiedente il relativo collegamento ipertestuale.”*

A seguito dell'approvazione del D.Lgs. 97/2013, l'accesso civico può essere semplice o generalizzato:

1. L'accesso civico “semplice” (Mod. 1)

L'accesso civico regolato dal primo comma dell'art. 5 del decreto trasparenza (cd. "semplice"), è correlato ai soli atti ed informazioni oggetto di obblighi di pubblicazione, comportando il diritto di chiunque di richiedere i medesimi nei casi in cui sia stata omessa la loro pubblicazione.

Costituisce, in buona sostanza, un rimedio alla mancata osservanza degli obblighi di pubblicazione imposti dalla legge alla PA interessata, esperibile da chiunque (l'istante non deve dimostrare di essere titolare di un interesse diretto, concreto e attuale alla tutela di una situazione giuridica qualificata).

2. L'accesso "generalizzato" (Mod. 2)

Il rinnovato art. 5, c. 2, D.Lgs. n. 33/2013, regola la nuova forma di accesso civico cd. "generalizzato", caratterizzato dallo "scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche e di promuovere la partecipazione al dibattito pubblico".

A tali fini è quindi disposto che "chiunque ha diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione".

L'accesso generalizzato è dunque autonomo ed indipendente da presupposti obblighi di pubblicazione (al quale è funzionalmente ricollegabile l'accesso civico "semplice"), incontrando, quali unici limiti, da una parte, il rispetto della tutela degli interessi pubblici e/o privati indicati all'art. 5-bis, commi 1 e 2, e dall'altra, il rispetto delle norme che prevedono specifiche esclusioni come previsto dall'art. 5-bis, c. 3

Con il nuovo decreto viene così introdotto nel nostro ordinamento un meccanismo analogo al sistema anglosassone (c.d. FOIA-Freedom of information act) che consente ai cittadini di richiedere anche dati e documenti che le pubbliche amministrazioni non hanno l'obbligo di pubblicare.

Si sottolinea come l'esercizio del diritto non è sottoposto ad alcuna limitazione quanto alla legittimazione soggettiva del richiedente.

3. L'accesso documentale

Le due forme di accesso civico regolate dal c.d. decreto trasparenza hanno natura, presupposti ed oggetto differenti dal diritto di accesso di cui agli artt. 22 e seguenti, legge n. 241/1990 (cd. "accesso documentale"). Si osserva che tali disposizioni assumono carattere di specialità – accesso ai documenti amministrativi – rispetto alle norme del decreto trasparenza afferenti le modalità di accesso a qualsivoglia documento, atto o informazione detenuta dalla PA.

La finalità dell'accesso documentale, si rammenta, è quella di porre i soggetti interessati in grado di esercitare al meglio le facoltà che l'ordinamento attribuisce loro, a tutela delle posizioni giuridiche qualificate di cui sono titolari. Il richiedente deve infatti dimostrare di essere titolare di un "interesse diretto, concreto e attuale, corrispondente ad una situazione giuridicamente tutelata e collegata al documento al quale è chiesto l'accesso"; in funzione di tale interesse la domanda di accesso deve essere opportunamente motivata. La legittimazione all'accesso ai documenti amministrativi va così riconosciuta a chiunque può dimostrare che gli atti oggetto della domanda di ostensione hanno spiegato o sono idonei a spiegare effetti diretti o indiretti nei propri confronti, indipendentemente dalla lesione di una posizione giuridica.

Per l'ANAC (cfr. Linee guida) "l'accesso agli atti di cui alla l. 241/90 continua certamente a sussistere, ma parallelamente all'accesso civico (generalizzato e non), operando sulla base di norme e presupposti diversi. Tenere ben distinte le due fattispecie è essenziale per calibrare i diversi interessi in gioco allorché si renda

necessario un bilanciamento caso per caso tra tali interessi. Tale bilanciamento è, infatti, ben diverso nel caso dell'accesso documentale dove la tutela può consentire un accesso più in profondità e, nel caso dell'accesso generalizzato, dove le esigenze di controllo diffuso del cittadino devono consentire un accesso meno in profondità (se del caso, in relazione all'operatività dei limiti) ma più esteso, avendo presente che l'accesso in questo caso comporta, di fatto, una larga conoscibilità (e diffusione) di dati, documenti e informazioni."

8 L'istanza di accesso civico

L'istanza di accesso civico identifica i dati, le informazioni o i documenti richiesti e non richiede motivazione alcuna. Al riguardo l'ANAC (cfr. Linee guida) ha precisato che la richiesta non deve essere generica tuttavia ma consentire l'individuazione del dato, del documento o dell'informazione del quale si chiede accesso. L'istanza di accesso deve avere ad oggetto una specifica documentazione in possesso dell'Amministrazione (indicata in modo sufficientemente preciso e circoscritto) e non può riguardare dati ed informazioni generiche relativi ad un complesso non individuato di atti di cui non si conosce neppure con certezza la consistenza, il contenuto e neanche l'effettiva sussistenza, assumendo un sostanziale carattere di natura meramente esplorativa. Nel caso in cui sia presentata una domanda di accesso per un numero manifestamente irragionevole di documenti, la cui istruttoria determinerebbe un carico di lavoro particolarmente gravoso, l'Ente può ponderare, da un lato, l'interesse dell'accesso del pubblico ai documenti e, dall'altro, il carico di lavoro che ne deriverebbe, al fine di salvaguardare, in questi casi particolari e di stretta interpretazione, l'interesse ad un buon andamento dell'amministrazione (cfr. ANAC, Linee Guida).

L'Ente deve consentire l'accesso ai documenti nei quali siano contenute le informazioni già detenute e gestite dallo stesso, ma è escluso che – per rispondere alla richiesta di accesso – sia tenuto a formare o raccogliere o altrimenti procurarsi informazioni che non siano già in suo possesso, ovvero a rielaborare i dati ai fini dell'accesso generalizzato.

L'istanza può essere trasmessa per via telematica, secondo le modalità del D.Lgs. n. 82/2005 e s.m.i., ed è presentata, alternativamente ad uno dei seguenti uffici:

- a) all'ufficio che detiene i dati, le informazioni o i documenti;*
- b) all'ufficio relazioni con il pubblico;*
- c) ad altro ufficio indicato dall'Ente nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale;*
- d) al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, quando l'istanza ha ad oggetto dati, informazioni o documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria ai sensi del decreto trasparenza. Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza può chiedere, in ogni tempo, agli uffici informazioni sull'esito delle istanze.*

Nei casi di ritardo o mancata risposta il richiedente può ricorrere al **titolare del potere sostitutivo: Segretario Generale Quagliana Dott. Vincenzo.**

A chi è rivolto:

L'accesso civico è un diritto che può essere esercitato da chiunque, è **gratuito**, non deve essere motivato. La richiesta va indirizzata al Responsabile della Trasparenza e può essere presentata in qualsiasi momento.

La richiesta può essere presentata sul modulo appositamente predisposto (Mod. 1) e presentata:

direttamente o tramite posta ordinaria: Responsabile per la Trasparenza, c/o ufficio di Segreteria;

tramite Posta Certificata (PEC) comune.castelbuono@pec.it

Tutela dell'accesso civico

Contro le decisioni e contro il silenzio sulla richiesta di accesso civico connessa all'inadempimento degli obblighi di trasparenza il richiedente può proporre ricorso al giudice amministrativo entro trenta giorni dalla conoscenza della decisione dell'Amministrazione o dalla formazione del silenzio.

**Al Responsabile della prevenzione della corruzione e
della trasparenza del COMUNE DI CASTELBUONO**
PEC: comune.castelbuono@pec.it
EMAIL: segretario@comune.castelbuono.pa.it

RICHIESTA DI ACCESSO CIVICO SEMPLICE
(art. 5, c. 1, del D.Lgs. n. 33/2013, come modificato dal D.Lgs. n. 97/2016)

La/Il sottoscritta/o

COGNOME* _____ NOME* _____

NATA/O a * _____ IL* ____/____/____

RESIDENTE in* _____, PROV (___), VIA* _____, N. _____

PEC/Email _____ tel. _____

CONSIDERATA

* + L'omessa pubblicazione

ovvero [] la pubblicazione parziale del seguente documento/informazione/dato che in base alla normativa vigente non risulta pubblicato sul sito del Governo (1)

CHIEDE

ai sensi e per gli effetti dell'art. 5, c.1, del D.Lgs. n. 33/2013, e delle relative disposizioni di attuazione dell'Amministrazione, la pubblicazione di quanto richiesto e la comunicazione alla/al medesima/o dell'avvenuta pubblicazione, indicando il collegamento ipertestuale al dato/informazione oggetto dell'istanza.

Indirizzo PEC o di posta ordinaria per le comunicazioni*(2):

Luogo e data _____

Firma (per esteso e leggibile) _____

(Si allega copia del proprio documento di identità in corso di validità)

* dato obbligatorio

Specificare il documento/informazione/dato di cui è stata omessa la pubblicazione obbligatoria e, nel caso sia a conoscenza dell'istante, specificare la norma che impone la pubblicazione di quanto richiesto

(1) Inserire l'indirizzo PEC o quello di posta ordinaria al quale si chiede venga inviato il riscontro all'presente istanza.

Informativa sul trattamento dei dati personali, ai sensi dell'articolo 13 del Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016, conferiti in sede di presentazione di richiesta di accesso civico semplice (art. 5, c. 1, D.Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.)

Titolare del trattamento

Il Titolare del trattamento dei dati è il Sindaco del Comune di Castelbuono, via Sant'Anna 25 – 900132 Castelbuono (PA), le cui funzioni sono esercitate mediante i soggetti individuati dall'art. 3 del D.P.C.M. 25 maggio 2018.

Responsabile della protezione dei dati

Dati di contatto del Responsabile della protezione dei dati:

- PEC: comune.castelbuono@pec.it
- E-mail: info@comune.castelbuono.pa.it

Finalità del trattamento e base giuridica del trattamento

I dati personali verranno trattati dal Comune di Castelbuono per lo svolgimento delle proprie funzioni istituzionali in relazione al procedimento di accesso civico semplice, ai sensi dell'art. 5, c. 1, D.Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.).

In particolare, il conferimento dei dati personali è necessario per l'identificazione del soggetto richiedente e per la corretta gestione e conclusione del procedimento di accesso.

La base giuridica del trattamento è rappresentata dall'art. 6.1.e), del Regolamento ("esecuzione di un compito di interesse pubblico o connesso all'esercizio di pubblici poteri di cui è investito il Titolare del trattamento").

Modalità del trattamento

Il trattamento dei dati sarà effettuato dai soggetti autorizzati, anche tramite strumenti informatici idonei a garantirne la sicurezza e la riservatezza secondo le modalità previste dalla normativa vigente, nei modi e nei limiti, anche temporali, necessari al perseguimento della suddetta finalità o comunque connessi all'esercizio dei propri pubblici poteri, ivi incluse finalità di archiviazione, ricerca storica e analisi per scopi statistici.

Destinatari di dati personali

I dati potranno essere comunicati a soggetti pubblici sulla base delle disposizioni di legge o regolamento e a coloro che vi abbiano interesse in applicazione della disciplina sull'accesso ai documenti amministrativi. Le informazioni relative al procedimento di accesso, private dei dati personali eventualmente presenti, saranno pubblicate, sul proprio sito internet istituzionale, all'interno del Registro degli accessi che la Presidenza del Consiglio detiene secondo quanto previsto dalle Linee Guida ANAC n.1309 del 28/12/2016 e dalla Direttiva n. 2/2017 del Ministro per la pubblica amministrazione.

Trattamento affidato a terzi

Qualora il Titolare dovesse affidare le operazioni di trattamento a terzi, questi ultimi saranno all'uopo nominati responsabili del trattamento ai sensi dell'articolo 28 del Regolamento, previa verifica della conformità dell'attività degli stessi alle disposizioni in materia di protezione dei dati personali. Il Titolare ricorrerà unicamente a responsabili del trattamento che presentino garanzie sufficienti per mettere in atto misure tecniche e organizzative adeguate, in modo tale che il trattamento soddisfi i requisiti del Regolamento e garantisca la tutela dei diritti dell'interessato. I dati potranno essere portati a conoscenza di persone autorizzate al trattamento degli stessi dal Titolare.

Periodo di conservazione dei dati

I dati verranno conservati per il tempo necessario allo svolgimento dei compiti di interesse pubblico o connessi all'esercizio di pubblici poteri di cui è investito il Titolare, nonché per l'ulteriore periodo eventualmente necessario per adempiere a specifici obblighi di legge.

Trasferimento dei dati personali in Paesi terzi

I dati personali trattati non sono trasferiti in Paesi terzi.

Diritti dell'interessato

L'interessato ha diritto di chiedere in ogni momento al Titolare del trattamento l'accesso ai dati e la rettifica o la cancellazione degli stessi o la limitazione del trattamento o di opporsi al loro trattamento, oltre al diritto alla portabilità dei dati e il diritto di revocare il consenso (ove applicabili) e, comunque, potrà esercitare nei confronti del Titolare del trattamento tutti i diritti di cui agli articoli 15 e ss. Del Regolamento.

Diritti di opporre reclamo

L'interessato ha il diritto di proporre reclamo al Garante per la protezione dei dati personali, come previsto dall'articolo 77 del Regolamento stesso o di adire l'autorità giudiziaria (art. 79).

**AL RESPONSABILE DELLA TRASPARENZA
DEL COMUNE DI CASTELBUONO**

RICHIESTA DI ACCESSO CIVICO GENERALIZZATO

(art. 5, c.2, del D.Lgs. n. 33/2013, come modificato dal D.Lgs. n. 97/2016)

La/Il sottoscritta/o

COGNOME* _____ NOME* _____

NATA/O a * _____ IL* ____/____/____

RESIDENTE in* _____, PROV (____), VIA* _____, N. _____

PEC/Email _____ tel. _____

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 5, c.2, del D.Lgs. n. 33/2013 e delle relative disposizioni di attuazione dell'Amministrazione, disciplinanti il diritto di accesso civico generalizzato ai dati e documenti detenuti dall'Amministrazione

CHIEDE

il seguente documento: _____

il seguente dato: _____

DICHIARA

di conoscere le sanzioni amministrative e penali previste dagli artt. 75 e 76 del DPR 445/2000 (1)

di essere consapevole che l'ulteriore trattamento dei dati e dei documenti eventualmente forniti dalla struttura competente attraverso l'accesso civico generalizzato <<vada in ogni caso effettuato nel rispetto dei limiti derivanti dalla normativa in materia di protezione dei dati personali>> di cui al D.Lgs. 196/2003 (2)

di voler ricevere quanto richiesto presso l'ufficio protocollo, oppure al seguente indirizzo di posta elettronica _____

oppure che gli atti siano inviati al seguente indirizzo _____

mediante raccomandata con avviso di ricevimento con spesa a proprio carico (3)

Luogo e data _____

Firma (per esteso e leggibile) _____

(Si allega copia del proprio documento di identità in corso di validità)

* dato obbligatorio

Art. 75 DPR 445/2000: Fermo restando quanto previsto dall'articolo 76, qualora dal controllo di cui all'articolo 71 emerga la non veridicità del contenuto della dichiarazione, il dichiarante decade dai benefici eventualmente conseguenti al provvedimento emanato sulla base della dichiarazione non veritiera. Art. 76 DPR 445/2000: 1. Chiunque rilascia dichiarazioni mendaci, forma atti falsi o ne fa uso nei casi previsti dal presente testo unico è punito ai sensi del codice penale e delle leggi speciali in materia. 2. L'esibizione di un atto contenente dati non più rispondenti a verità equivale ad uso di atto falso. 3. Le dichiarazioni sostitutive rese ai sensi degli articoli 46 e 47 e le dichiarazioni rese per conto delle persone indicate nell'articolo 4, comma 2, sono considerate come fatte a pubblico ufficiale. 4. Se i reati indicati nei commi 1, 2 e 3 sono commessi per ottenere la nomina ad un pubblico

ufficio o l'autorizzazione all'esercizio di una professione o arte, il giudice, nei casi più gravi, può applicare l'interdizione temporanea dai pubblici uffici o dalla professione e arte.

(1) Delibera ANAC n. 1309 del 28 dicembre 2016 –“LINEE GUIDA RECANTI INDICAZIONI OPERATIVE AI FINI DELLA DEFINIZIONE DELLE ESCLUSIONI E DEI LIMITI ALL'ACCESSO CIVICO DI CUI ALL'ART. 5 CO. 2 DEL D.LGS. 33/2013 – Art. 5-bis, comma 6, del d.lgs. n. 33 del 14/03/2013 recante «*Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni*» – § 8.1.

(2) Il rilascio di dati o documenti in formato elettronico o cartaceo è gratuito, salvo il rimborso del costo effettivamente sostenuto e documentato dall'amministrazione per la riproduzione su supporti materiali.

(3) Informativa sul trattamento dei dati personali, ai sensi dell'articolo 13 del Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016, conferiti in sede di presentazione di richiesta di accesso civico generalizzato (art. 5, c. 2, D.Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.)

Titolare del trattamento

Il Titolare del trattamento dei dati è il Sindaco del Comune di Castelbuono, via Sant'Anna, 25 – 90013 Castelbuono (PA), le cui funzioni sono esercitate mediante i soggetti individuati dall'art. 3 del D.P.C.M. 25 maggio 2018.

Responsabile della protezione dei dati

Dati di contatto del Responsabile della protezione dei dati:

- PEC: comune.castelbuono@pec.it
- E-mail: info@comune.castelbuono.pa.it

Finalità del trattamento e base giuridica del trattamento

I dati personali verranno trattati dal Comune di Castelbuono per lo svolgimento delle proprie funzioni istituzionali in relazione al procedimento di accesso civico generalizzato, ai sensi dell'art. 5, c. 2, D.Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.).

In particolare, Il conferimento dei dati personali è necessario per l'identificazione del soggetto richiedente e per la corretta gestione e conclusione del procedimento di accesso.

La base giuridica del trattamento è rappresentata dall'art. 6.1.e), del Regolamento (“esecuzione di un compito di interesse pubblico o connesso all'esercizio di pubblici poteri di cui è investito il Titolare del trattamento”).

Modalità del trattamento

Il trattamento dei dati sarà effettuato dai soggetti autorizzati, anche tramite strumenti informatici idonei a garantirne la sicurezza e la riservatezza secondo le modalità previste dalla normativa vigente, nei modi e nei limiti, anche temporali, necessari al perseguimento della suddetta finalità o comunque connessi all'esercizio dei propri pubblici poteri, ivi incluse finalità di archiviazione, ricerca storica e analisi per scopi statistici.

Destinatari di dati personali

I dati potranno essere comunicati a soggetti pubblici sulla base delle disposizioni di legge o regolamento e a coloro che vi abbiano interesse in applicazione della disciplina sull'accesso ai documenti amministrativi.

Le informazioni relative al procedimento di accesso, private dei dati personali eventualmente presenti, saranno pubblicate, sul proprio sito internet istituzionale, all'interno del Registro degli accessi che la Presidenza del Consiglio detiene secondo quanto previsto dalle Linee Guida ANAC n.1309 del 28/12/2016 e dalla Direttiva n. 2/2017 del Ministro per la pubblica amministrazione.

Trattamento affidato a terzi

Qualora il Titolare dovesse affidare le operazioni di trattamento a terzi, questi ultimi saranno all'uopo nominati responsabili del trattamento ai sensi dell'articolo 28 del Regolamento, previa verifica della conformità dell'attività degli stessi alle disposizioni in materia di protezione dei dati personali. Il Titolare ricorrerà unicamente a responsabili del trattamento che presentino garanzie sufficienti per mettere in atto misure tecniche e organizzative adeguate, in modo tale che il trattamento soddisfi i requisiti del Regolamento e garantisca la tutela dei diritti dell'interessato. I dati potranno essere portati a conoscenza di persone autorizzate al trattamento degli stessi dal Titolare.

Periodo di conservazione dei dati

I dati verranno conservati per il tempo necessario allo svolgimento dei compiti di interesse pubblico o connessi all'esercizio di pubblici poteri di cui è investito il Titolare, nonché per l'ulteriore periodo eventualmente necessario per adempiere a specifici obblighi di legge.

Trasferimento dei dati personali in Paesi terzi

I dati personali trattati non sono trasferiti in Paesi terzi.

Diritti dell'interessato

L'interessato ha diritto di chiedere in ogni momento al Titolare del trattamento l'accesso ai dati e la rettifica o la cancellazione degli stessi o la limitazione del trattamento o di opporsi al loro trattamento, oltre al diritto alla portabilità dei dati e il diritto di revocare il consenso (ove applicabili) e, comunque, potrà esercitare nei confronti del Titolare del trattamento tutti i diritti di cui agli articoli 15 e ss. Del Regolamento.

Diritti di opporre reclamo

L'interessato ha il diritto di proporre reclamo al Garante per la protezione dei dati personali, come previsto dall'articolo 77 del Regolamento stesso o di adire l'autorità giudiziaria (art. 79).



Sezione 3

Organizzazione e capitale umano



3.1 Assetto organizzativo – Contesto interno

Premessa

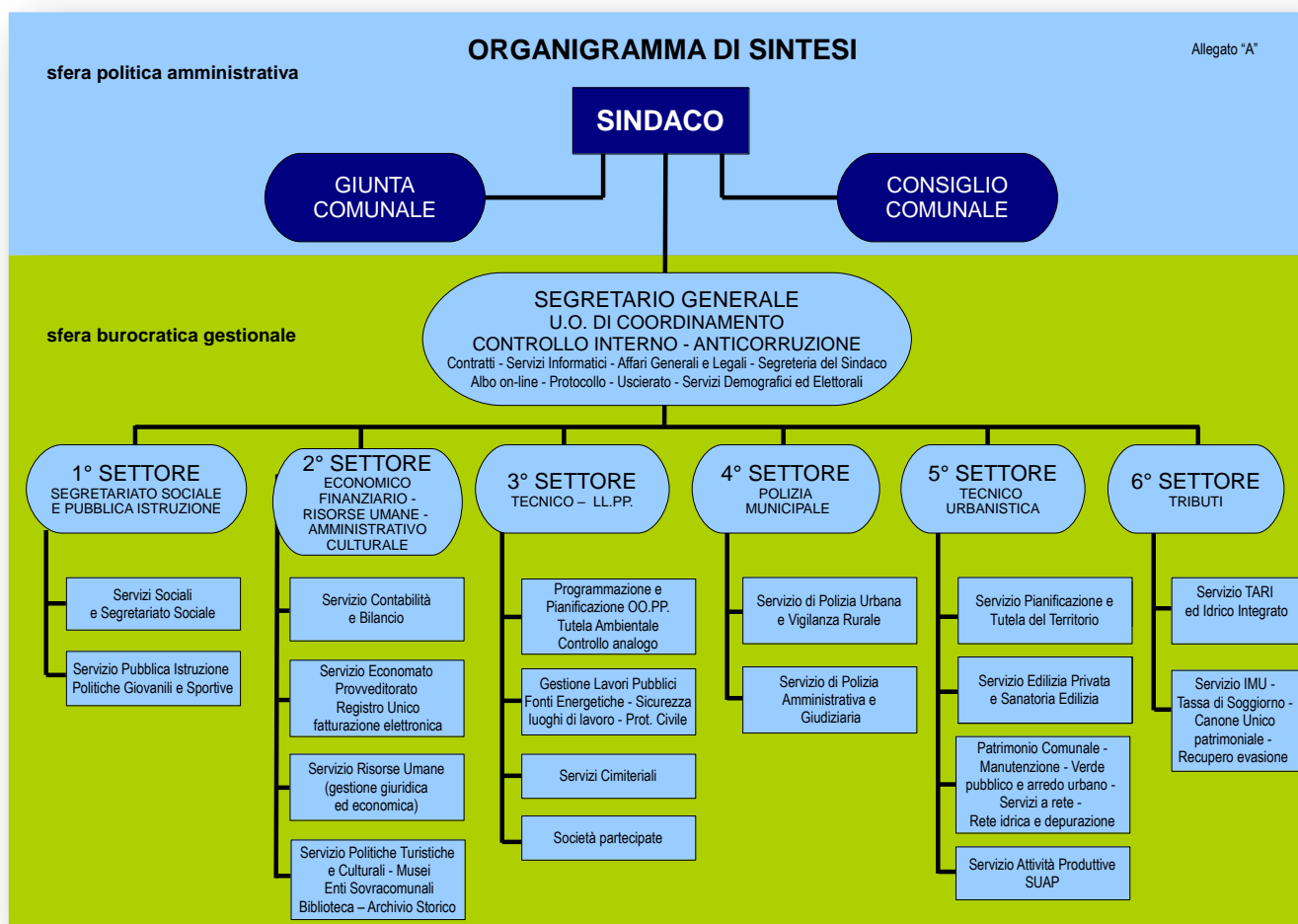
In questa sezione si presenta il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione/Ente:

- organigramma;
- livelli di responsabilità organizzativa, n. di fasce per la gradazione delle posizioni dirigenziali e simili (es. posizioni organizzative);
- ampiezza media delle unità organizzative 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.

Si specifica, altresì, che il nuovo CCNL 16.11.2022 ha stabilito che

- (art. 12, comma 1) "Il sistema di classificazione è articolato in quattro aree che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali denominate, rispettivamente: Area degli Operatori; Area degli Operatori esperti; Area degli Istruttori; Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione";
- (art. 13) "Il personale in servizio alla data di entrata in vigore del presente Titolo è inquadrato nel nuovo sistema di classificazione con effetto automatico dalla stessa data secondo la Tabella B di Trasposizione (Tabella di trasposizione automatica nel sistema di classificazione)";
- (art. 12, comma 6) "Gli enti, in relazione al proprio modello organizzativo, identificano i profili professionali e li collocano nelle corrispondenti aree nel rispetto delle relative declaratorie, di cui all'Allegato A";

ORGANIGRAMMA E LIVELLI DI RESPONSABILITÀ ORGANIZZATIVA



**U.O. DI COORDINAMENTO, CONTROLLO INTERNO E ANTICORRUZIONE
RISORSE UMANE:**

NR.	AREA	TIPOLOGIA DI ORARIO
0	Funzionario E.Q.	/
5	Istruttori	Part time
2	Operatori Esperti	Tempo pieno
10	Operatori Esperti	Part time

**1° SETTORE: SEGRETARIATO SOCIALE E PUBBLICA ISTRUZIONE
RISORSE UMANE:**

NR.	AREA	TIPOLOGIA DI ORARIO
1	Funzionario E.Q.	Tempo pieno
1	Funzionario	Tempo pieno
1	Istruttore	Tempo pieno
3	Istruttori	Part time
10	Operatori esperti	Part time

**2° SETTORE: ECONOMICO FINANZIARIO-RISORSE UMANE-AMMINISTRATIVO CULTURALE
RISORSE UMANE:**

NR.	AREA	TIPOLOGIA DI ORARIO
1	Funzionario E.Q. (scavalco condiviso eccedenza)	Part time
1	Funzionario	Tempo pieno
1	Istruttori	Tempo pieno
8	Istruttori	Part time
17	Operatori esperti	Part time
2	Operatori	Part time

**3° SETTORE: TECNICO – LAVORI PUBBLICI
RISORSE UMANE:**

NR.	AREA	TIPOLOGIA DI ORARIO
1	Funzionario E.Q.	Tempo pieno
2	Istruttori	Tempo pieno
2	Istruttori	Part time
3	Operatori esperti	Part Time
1	Operatore	Tempo pieno

4° SETTORE: POLIZIA MUNICIPALE**RISORSE UMANE:**

NR.	AREA	TIPOLOGIA DI ORARIO
1	Funzionario E.Q.	Tempo pieno
5	Istruttori	Part time
7	Operatori esperti	Part time

5° SETTORE: TECNICO – URBANISTICA**RISORSE UMANE:**

NR.	AREA	TIPOLOGIA DI ORARIO
1	Funzionario E.Q. (art. 110)	Tempo pieno
4	Istruttori	Tempo pieno
2	Istruttori	Part time
2	Operatori esperti	Tempo pieno
7	Operatori esperti	Part Time

6° SETTORE: TRIBUTI**RISORSE UMANE:**

NR.	AREA	TIPOLOGIA DI ORARIO
1	Funzionario E.Q.	Tempo pieno
3	Istruttori	Part time
7	Operatori esperti	Part Time

AMPIEZZA MEDIA DELLE UNITA' ORGANIZZATIVE			
Unità Organizzativa	Area	N. Dipendenti al 31/12/2023	
		F.T.	P.T.
E.Q. U.O. di Coordinamento (Segretario Generale)	Funzionari		
	Istruttori		5
	Operatori Esperti	3	10
	Operatori		
	TOTALE	3	15
E.Q. Settore 1 – Segretariato Sociale e Pubblica istruzione	Funzionari	1	
	Istruttori	1	3
	Operatori Esperti		10
	Operatori		
	TOTALE	2	13
E.Q. Settore 2 – Economico Finanziario – Risorse Umane – Amministrativo Culturale	Funzionari		
	Istruttori	1	8
	Operatori Esperti		18
	Operatori		2
	TOTALE	1	28
E.Q. Settore 3 – Tecnico – lavori Pubblici	Funzionari		
	Istruttori	2	2
	Operatori Esperti		3
	Operatori	1	
	TOTALE	3	5
E.Q. Settore 4 – Polizia Municipale	Funzionari		
	Istruttori		5
	Operatori Esperti		7
	Operatori		
	TOTALE		12
E.Q. Settore 5 – Tecnico – Urbanistica (ex art. 110)	Funzionari		
	Istruttori	4	2
	Operatori Esperti	2	7
	Operatori		
	TOTALE	6	9
E.Q. Settore 6 – Tributi	Funzionari		
	Istruttori		3
	Operatori Esperti		7
	Operatori		
	TOTALE		10

3.2 Piano triennale dei fabbisogni di personale

3.2.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente

Il personale dipendente al 31/12/2023 è suddiviso come da tabella sotto riportata:

	Categoria A (dal 01/04/2023: Area degli Operatori)	Categoria B (dal 01/04/2023: Area degli Operatori Esperti)	Categoria C (dal 01/04/2023: Area degli Istruttori)	Categoria D (dal 01/04/2023: Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione)	Dirigenti	TOTALE
Tempo indeterminato e pieno	1	5	8	6	0	20
Tempo indeterminato e parziale	2	62	28	0	0	92
Tempo determinato e pieno	0	0	0	1	0	1
Tempo determinato e parziale	0	0	0	0	0	
TOTALE	3	67	36	7	0	113

CONSISTENZA DEL PERSONALE AL 31 DICEMBRE 2024 E INDICAZIONI SULLE POSIZIONI DA COPRIRE						
CATEGORIA GIURIDICA (vigente al momento dell'adozione del PTFP)	QUALIFICA (vigente al momento dell'adozione del PTFP)	TIPO RAPPORTO	Dotazione organica rideterminata ai fini del fabbisogno 2024/2026			
			Posti previsti	Posti occupati	Assumibili	Tot
D3	Specialista attività tecnica	T.I.	1	1		1
D1	Specialista attività tecnica	T.I.	2	0	2	1
D1	Specialista attività contabile	T.I.	3	2	1	3
D1	Specialista della vigilanza.	T.I.	1	1		1
D1	Assistente sociale	T.I.	2	2		2
D1	Specialista attività amministrativa	T.I.	1	0	1	1
C1	Istruttore educatore	T.I.	1	1		1
C1	Istruttore Tecnico/Geometra	T.I.	5	5		5
C1	Istruttore/economico finanziario	T.I.	1	1		1
C1(83,33)	Istruttore Amministrativo.	T.I.	6	6		6
	Istruttore economico finanziario	TI	1	1		1
C1(83,33)	Istruttore /agente di polizia municipale	T.I.	1	1		1
C1(83,33)	Istruttore Tecnico/Geometra	T.I.	1	1		1
C1(66,66)	Istruttore Amministrativo.	T.I.	6	6		6
	Istruttore economico finanziario/tributario	T.I.	4	4		4
C1(66,66)	Istruttore /agente di polizia municipale	T.I.	1	1		1
C1(66,66)	Istruttore / Educatore	T.I.	1	1		1
C1(55,55)	Istruttore Amministrativo	T.I.	2	2		2
	Istruttore economico finanziario/Tributario	T.I.	2	2		2
C1(55,55)	Istruttore /agente di polizia municipale	T.I.	3	3		3
B3	Collaboratore Professionale Sistemi informatici	T.I.	1	1		1
B3	Autista	T.I.	1	1		1
B3 (83,33)	Esecutore/Autista Scuolabus	T.I.	2	2		2
B3 (83,33)	Collaboratore /economico finanziario.	T.I.	1	1		1
B3 (83,33)	Collaboratore PM- Ausiliare del traffico	T.I.	1	1		1
B3(66,66)	Collaboratore –Economico finanziario	T.I.	1	1		1
B3(66,66)	Collaboratore PM- Ausiliare del traffico	T.I.	3	3		3
B3(55,55)	Collaboratore /Amministrativo	T.I.	1	1		1
	Collaboratore /Cuoco	T.I.	1	1		1

	Collaboratore –Economico Finanziario	TI	1	1		1
B3(55,55)	Collaboratore PM- Ausiliare del traffico	T.I.	1	1		1
B1	Collaboratore Tecnico Manutentivo	T.I.	1	1		1
B1	Collaboratore Custodia e sorveglianza	T.I.	1	1		1
B1(83,33)	Collaboratore Economico finanziario	T.I.	1	1		1
	Collaboratore Tecnico manutentivo	T.I.	2	2		2
B1(66,66)	Collaboratore – Amministrativo	T.I.	18	18		18
	Collaboratore Economico finanziario	T.I.	3	3		3
	Collaboratore Museale e Amministrativo	T.I.	6	6		6
	Collaboratore alla custodia e sorveglianza	T.I.	2	2		2
	Collaboratore Cuoco	T.I.	1	1		1
B1(55,55)	Collaboratore – Amministrativo	T.I.	4	4		4
			1	1		1
	Collaboratore –Economico Finanziario		1	1		1
	Collaboratore Museale e Amministrativo		3	3		3
	Collaboratore alla Custodia e Sorveglianza		4	4		4
	Collaboratore/cuoco		1	1		1
B1(50,00)	Collaboratore – Amministrativo	T.I.	1	1		1
	Collaboratore –Economico Finanziario		1	1		1
A1	Operatore servizi ausiliari	T.I.	1	1		1
A1(66,66)	Operatore servizi ausiliari	T.I.	1	1		1
A1(55,55)	Operatore servizi ausiliari	T.I.	1	1		1
			113	109	4	113

3.2.2 Programmazione strategica delle risorse umane

La definizione dei fabbisogni di personale è uno dei principali fattori che compongono la programmazione strategica delle risorse umane per la creazione di valore pubblico. Il processo di definizione determina il numero di risorse di cui l'amministrazione necessita per soddisfare i bisogni della comunità, ma anche e soprattutto le competenze richieste ad essere richiesto.

La definizione dei fabbisogni di personale è pertanto basata su un'analisi delle attività e dei servizi erogati e sulla conseguente valutazione delle competenze necessarie per svolgere queste attività in modo efficace ed efficiente. Il processo sopra descritto consente di avere a disposizione le risorse umane richieste per la generazione di valore pubblico.

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.

La normativa attuale in materia di spese di personale è basata sulla "sostenibilità finanziaria" calcolata come rapporto fra spese di personale ed entrate correnti.

Il Comune di Castelbuono rientra, ai fini del calcolo delle capacità assunzionali, nella fascia d) dei Comuni per i quali il valore soglia più basso è pari a 26,90% e il valore soglia più alto è pari a 30,90% e non si colloca, sulla base del rapporto tra la propria spesa di personale e le entrate correnti (al netto del Fondo Crediti di Dubbia Esigibilità) nella fascia "intermedia" compresa tra i predetti valori soglia previsti dalla tabella 1 del comma 1 dell'art. 4 (26,90%) e dalla tabella 3 del comma 3 dell'art. 6 (30,90%) del D.M. 17.03.2020 sopra citato, avendo un rapporto fra spesa del personale e entrate correnti pari al 33,66%, come si evince dai dati sotto riportati.

Spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione e al netto dell'IRAP (impegnato a competenza) – ultimo rendiconto approvato 2022

Macroaggregato	Anno 2022
1.01.00.00.000 - Redditi da lavoro dipendente	2.742.413,84
1.03.02.12.001 - Acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale	0,00
1.03.02.12.002 - Quota LSU in carico all'ente	0,00
1.03.02.12.003 - Collaborazioni coordinate e a progetto	0,00
1.03.02.12.999 - Altre forme di lavoro flessibile n.a.c.	0,00
1.03.02.12.999 - Altre forme di lavoro flessibile n.a.c.	0,00
Totale spesa	2.742.413,84

Entrate correnti (accertamenti di competenza)

Titolo	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022
1 - Entrate correnti di natura tributaria, contributiva e perequativa	4.349.318,36	5.034.426,75	4.557.895,45
2 - Trasferimenti correnti	3.252.841,50	3.005.714,99	2.609.428,93
3 - Entrate extratributarie	1.177.099,90	1.071.637,54	1.354.847,18
Totale entrate	8.779.259,76	9.111.779,28	8.522.171,56
Valore medio entrate correnti ultimi 3 anni	8.804.403,53		
F.C.D.E.	657.345,05		
Valore medio entrate correnti al netto F.C.D.E.	8.147.058,48		

Rapporto spesa/entrate	Soglia	Soglia di rientro
33,66%	26,90%	30,90 %

Il Comune ha già iniziato una graduale riduzione della spesa di personale e, secondo le proiezioni, non incrementerà, entro il 2025, il valore del predetto rapporto come da tabella che segue:

Annualità	Spesa del Personale (art.	Media delle entrate	Rapporto
-----------	---------------------------	---------------------	----------

	2 lett. a decreto 17/03/2020)	correnti al netto del FCDE	
Anno 2021	2.738.725,75*	7.985.705,14	34,302%
Anno 2022	2.742.413,84	8.147.058,48	33,66%
Anno 2023	2.861.604,58	7.838.873,63	36,51%
Anno 2024	2.807.063,00	8.226.531,61	34,12%
Anno 2025	2.803.393,00	8.527.423,42	32,,88%

Il Comune rispetta il limite della spesa media del personale relativa al triennio 2011/2013

Spesa media del personale nel triennio 2011/2013	€ 3.407.089,33
Previsione spesa del personale – 2024	€ 2.807.063,00

Ulteriori limiti delle facoltà assunzionali

L'amministrazione:

- ha effettuato, come da verbale del 15.04.2024 la ricognizione annuale della consistenza del personale, al fine di verificare situazioni di soprannumero o di eccedenza - art. 33, comma 1, D.Lgs. n. 165/2001 e circolare Dipartimento Funzione Pubblica n. 4/2014, accertando l'insussistenza di tali situazioni;
- non si trova, poiché per gli Enti strutturalmente deficitari o in dissesto le assunzioni di personale sono sottoposte al controllo della Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali presso il Ministero dell'Interno, in tale situazione - Art. 243, comma 1, D.Lgs. 267/2000
 - non si trova nella condizione di mancata certificazione di un credito nei confronti delle PA - Art. 9, comma 3-bis, D.L. n. 185/2008;
- ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed il termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (art. 13, legge n. 196/2009) - Art. 9, comma 1-quinquies, D.L. n. 113/2016.

Trend delle cessazioni

Conoscere la consistenza delle cessazioni previste nel futuro è una componente della pianificazione dei fabbisogni di personale da cui non è possibile prescindere, se si desidera gestire efficacemente il capitale umano. Alla data di adozione del presente Piano è possibile stimare le cessazioni previste nel triennio, anche sulla base dei pensionamenti, come di seguito riportato:

Categoria (dal 01/04/2023: Area)	2024	2025	2026
A (dal 01/04/2023: Area degli Operatori)			
B (dal 01/04/2023: Area degli Operatori Esperti)	1		1
C (dal 01/04/2023: Area degli Istruttori)		2	1
D (dal 01/04/2023: Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione)			
Dirigenti			

Viene rispettato il tetto complessivo della spesa da destinare al lavoro flessibile, ai sensi dell'art. 9 comma 28 del D.L 78/2010

Nel rispetto del criterio di "sostenibilità finanziaria della spesa di personale", secondo quanto previsto dal DL 34/2019 e dal DM 17 marzo 2020, in base al rapporto tra spese di personale ed entrate correnti, il Comune di Castelbuono ha, pertanto, previsto senza alcun incremento di spesa di personale il seguente

PIANO ASSUNZIONALE 2024					
Cat.	N.	Profilo Prof.le	Modalità di reclutamento	Tipologia di rapporto di lavoro	Ore
D	1	Funzionario Direttivo tecnico	Art. 110, comma 2 del d. lgs. n. 267/2000	Tempo determinato	36/18 ore
Cat.	N.	Profilo Prof.le	Modalità di reclutamento	Tipologia di rapporto di lavoro	Ore
C	3	Istruttore	Progressioni verticali (art. 13 c. 6-7-8 CCNL 16/11/2022)	Tempo indeterminato	
Cat.	N.	Profilo Prof.le	Modalità di reclutamento	Tipologia di rapporto di lavoro	Ore
D	1	Funzionario Direttivo	Progressioni verticali (art. 13 c. 6-7-8 CCNL 16/11/2022)	Tempo indeterminato	

La programmazione del fabbisogno di personale sopra riportata è prevista dall'art. 39, comma 1 della Legge 449/1997 e dall'art. 6 del D.Lgs. 165/2001 ed è stata approvata secondo le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte della PA" emanate con Decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione del 08/05/2018 e secondo le indicazioni di cui alla "Definizione di linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche" approvate con Decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione del 22/07/2022.

L'Organo di revisione ha verificato che la programmazione triennale del fabbisogno di personale tenga conto dei vincoli assunzionali e dei limiti di spesa previsti dalla normativa, e ritiene che la previsione triennale sia coerente con le esigenze finanziarie espresse nell'atto di programmazione dei fabbisogni.

L'Organo di revisione ha formulato il parere sul PIAO, limitatamente alla parte dedicata alla programmazione del fabbisogno del personale, con verbale n. 4 del 11/05/2024.

3.3 LA FORMAZIONE DEL PERSONALE

L'importanza della formazione per il raggiungimento degli obiettivi dell'Amministrazione

PREMESSE E RIFERIMENTI NORMATIVI

La formazione del personale rappresenta una delle attività da pianificare nell'ambito della Sottosezione 3.3 "Piano triennale del fabbisogno del personale" di cui alla Sezione 3 "Organizzazione del personale" del PIAO (DM 30 giugno 2022, n. 132 "Regolamento recante definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione"). In tale ambito i fabbisogni formativi devono essere programmati attraverso l'elaborazione del Piano della formazione.

Il piano della formazione descrive:

- le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale
- le risorse interne ed esterne disponibili e/o attivabili ai fini delle strategie formative
- le misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato (es. politiche di permessi per il diritto allo studio e di conciliazione)
- gli obiettivi e i risultati attesi a livello qualitativo quantitativo in termini temporali della formazione in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze e del livello di istruzione specializzazione dei dipendenti anche con riferimento al collegamento con la valutazione individuale inteso come strumento di sviluppo

La formazione, l'aggiornamento continuo del personale, l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane sono allo stesso tempo un mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti e per stimolarne la motivazione e uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi interni indispensabile per assicurare il buon andamento, l'efficienza ed efficacia dell'attività amministrativa.

La formazione è, quindi, un processo complesso che risponde principalmente alle esigenze e funzioni di:

- valorizzazione del personale intesa anche come fattore di crescita e innovazione
- miglioramento della qualità dei processi organizzativi e di lavoro dell'ente.

Nell'ambito della gestione del personale, le pubbliche amministrazioni sono tenute a programmare annualmente l'attività formativa, al fine di garantire l'accrescimento e l'aggiornamento professionale e disporre delle competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento dei servizi. Soprattutto negli ultimi anni, il valore della formazione professionale ha assunto una rilevanza sempre più

strategica finalizzata anche a consentire flessibilità nella gestione dei servizi e a fornire gli strumenti per affrontare le nuove sfide a cui è chiamata la pubblica amministrazione. **Il Piano della Formazione del personale è il documento programmatico che, tenuto conto dei fabbisogni e degli obiettivi formativi, individua gli interventi formativi da realizzare nel corso dell'anno.** Attraverso la predisposizione del piano formativo si intende, essenzialmente, aggiornare le capacità e le competenze esistenti adeguandole a quelle necessarie a conseguire gli obiettivi programmatici dell'Ente per favorire lo sviluppo organizzativo dell'Ente e l'attuazione dei progetti strategici.

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

➤ il D.lgs. 165/2001, art.1, comma 1, lettera c), che prevede la “migliore utilizzazione delle risorse umane nelle Pubbliche Amministrazioni, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti”;

➤ l'art. 54 del CCNL Funzioni Locali 2019-2021 sottoscritto il 16.11.2022 “Principi generali e finalità della formazione” prevede che le attività formative programmate nei documenti di pianificazione debbano essere funzionali tra l'altro:

a) “assicurare il supporto conoscitivo al fine di assicurare l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza con particolare riguardo allo sviluppo delle competenze digitali;

b) garantire l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove tecnologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto delle nuove disposizioni legislative”;

inoltre:

– all'art. 56 “Pianificazione strategica di conoscenze e saperi” è stabilito che gli Enti favoriscono misure formative finalizzate alla transizione digitale non che interventi di supporto per l'acquisizione e l'arricchimento delle competenze digitali, in particolare di quelle di base;

– all'art. 55 “Destinatari e processi della formazione” è stabilito che “Nell'ambito dei piani di formazione sono individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite da parte dei soggetti che l'hanno attuata, in collegamento con le progressioni economiche”;

➤ Il “Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale”, siglato in data 10 marzo 2021 tra Governo e le Confederazioni sindacali, il quale prevede, tra le altre cose, che la costruzione della nuova Pubblica Amministrazione si fondi ... sulla valorizzazione delle persone nel lavoro, anche attraverso percorsi di crescita e aggiornamento professionale (re-skilling) con un'azione di modernizzazione costante, efficace e continua per centrare le sfide della transizione digitale e della sostenibilità ambientale; che, a tale scopo, bisogna utilizzare i migliori percorsi formativi disponibili, adattivi alle persone, certificati e ritenere ogni pubblico dipendente titolare di un diritto/dovere soggettivo alla formazione, considerata a ogni effetto come attività lavorativa e definita quale attività esigibile dalla contrattazione decentrata;

➤ La legge 6 novembre 2012, n. 190 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”, e i successivi decreti attuativi (in particolare il D.lgs. 33/13 e il D.lgs. 39/13), che prevedono tra i vari adempimenti, (articolo 4 1: comma 5, lettera b; comma 8; comma 10, lettera c e comma 11) l’obbligo per tutte le amministrazioni pubbliche di ... formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione garantendo, come ribadito dall’ANAC, due livelli differenziati di formazione:

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

b) livello specifico, rivolto al responsabile della prevenzione, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree di rischio. In questo caso la formazione dovrà riguardare le politiche, i programmi e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione e tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto dell’amministrazione.

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

➤ Il Regolamento generale sulla protezione dei dati (UE) n. 2016/679, la cui attuazione è decorsa dal 25 maggio 2018, il quale prevede, all’articolo 32, paragrafo 4, un obbligo di formazione per tutte le figure (dipendenti e collaboratori) presenti nell’organizzazione degli enti: i Responsabili del trattamento; i Sub-responsabili del trattamento; gli incaricati del trattamento del trattamento e il Responsabile Protezione Dati;

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

– le pubbliche amministrazioni, nell’ambito delle risorse finanziarie disponibili, attuano politiche di reclutamento e formazione del personale finalizzate alla conoscenza e all’uso delle tecnologie dell’informazione e della comunicazione, nonché dei temi relativi all’accessibilità e alle tecnologie assistive, ai sensi dell’articolo 8 della legge 9 gennaio 2004, n. 4.

– 1-bis. le politiche di formazione di cui al comma 1 sono altresì volte allo sviluppo delle competenze tecnologiche, di informatica giuridica e manageriali dei dirigenti, per la transizione alla modalità operativa digitale;

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

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

– rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza 5 dell'azienda... e che i "dirigenti e i preposti ricevono a cura del datore di lavoro, un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro. ...".

➤ Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, Presidenza del Consiglio dei Ministri, Roma 30 aprile 2021, pag. 109 "Sulle persone si gioca il successo non solo del PNRR, ma di qualsiasi politica pubblica indirizzata a cittadini e imprese". Più nello specifico il PNRR mira alla costruzione di una nuova pubblica amministrazione fondata "sull'ingresso di nuove generazioni di lavoratrici e lavoratori sulla valorizzazione delle persone nel lavoro, anche attraverso percorsi di crescita e aggiornamento professionale (re-skilling) con un'azione di modernizzazione costante efficace e continua per centrare le sfide della transizione digitale e della sostenibilità ambientale".

A tale fine, il PNRR prevede, nell'ambito del sub.intervento 2.3.1 iniziative finalizzate allo sviluppo delle competenze chiave dei dipendenti pubblici, a partire da quelle relative alla transizione digitale, ecologica e amministrativa, attraverso corsi on-line aperti e di massa (Massive Open On Line Courses – MOOCs), la creazione di Comunità dell'apprendimento per la condivisione di best practices e il supporto alla progettazione e implementazione di programmi formativi su competenze di tipo specialistiche o settoriali.

Il Perseguimento dei target fissati dal PNRR, espressi in termini di "dipendenti pubblici partecipanti ad iniziative di up-skilling e re-skilling e di "dipendenti che hanno completato con successo le attività di formazione" è da considerarsi responsabilità collettiva di tutte le amministrazioni.

Con specifico riguardo allo sviluppo delle competenze digitali, ai fini del perseguimento dei target fissati dal PNRR, entro il 30.06.2023, le amministrazioni che non hanno ancora avviato i propri dipendenti alla formazione messa a disposizione dal Dipartimento della funzione pubblica, si registrano sulla piattaforma "Syllabus" del Dipartimento (<https://syllabus.gov.it>) indicando il proprio Responsabile della formazione – ovvero, ove non presente, un altro referente – e individuando e abilitando i dipendenti da avviare all'attività formativa. Il Comune di Campo ha già iniziato ad avviare la procedura.

➤ Decreto Legge n. 80 del 9 aprile 2021 "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia" convertito con modificazioni nella Legge n. 113 del 9 agosto 2021;

in particolare all'art. 6 lettera b) è previsto che il PIAO definisca "gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale";

➤ Ri-formare la P.A. Persone qualificate per riqualificare il Paese. Piano Strategico per la valorizzazione e lo sviluppo del capitale umano della pubblica amministrazione - Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica, Roma, 2022. Il Piano "mira allo sviluppo di competenze, organizzative e manageriali, che le transizioni amministrativa, ecologica e digitale richiedono di acquisire, per tutte le figure professionali delle 6 amministrazioni; in particolare il Piano strategico pone l'attenzione sullo sviluppo di un set di competenze comuni a tutti i dipendenti delle amministrazioni pubbliche, a partire da quelle digitali: queste ultime sono definite come le competenze necessarie affinché ciascun dipendente comprenda, accetti e adotti i

nuovi strumenti a disposizione e i cambiamenti nei processi di lavoro che questi comportano, in modo da essere promotore dell'innovazione nella prospettiva del miglioramento del servizio, del rapporto con i cittadini e della qualità del lavoro". Il riferimento per la formazione delle competenze digitali del personale pubblico è rappresentato dal Documento metodologico Syllabus delle competenze digitali per la PA del Dipartimento della Funzione Pubblica". Syllabus "Competenze digitali per la PA", ROMA, 2022 Presidenza del Consiglio dei Ministri.

➤ Presidenza del Consiglio dei Ministri - Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione, Roma 23 marzo 2023 – Direttiva con oggetto "Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza PNRR": "L'attuazione della Direttiva riguarda tutti i Dirigenti, cui è affidato, tra gli altri, il compito di gestire le risorse umane prevedendone lo sviluppo e la crescita. In questa prospettiva, la promozione della formazione e, in particolare, della partecipazione attiva dei dipendenti alle iniziative di sviluppo delle competenze promosse costituisce un obiettivo di performance dei dirigenti".

PRINCIPI DELLA FORMAZIONE

La presente sezione, si ispira ai seguenti principi:

- **valorizzazione del personale:** il personale è considerato come un soggetto che richiede riconoscimento e sviluppo delle proprie competenze, al fine di erogare servizi più efficienti ai cittadini;
- **uguaglianza e imparzialità:** il servizio di formazione è offerto a tutti i dipendenti, in relazione alle esigenze formative riscontrate;
- **continuità:** la formazione è erogata in maniera continuativa;
- **partecipazione:** il processo di formazione prevede verifiche del grado di soddisfazione dei dipendenti e modi e forme per inoltrare suggerimenti e segnalazioni;
- **efficacia:** la formazione deve essere monitorata con riguardo agli esiti della stessa in termini di gradimento e impatto sul lavoro;
- **efficienza:** la formazione deve essere erogata sulla base di una ponderazione tra qualità della formazione offerta e capacità costante di rendimento e di rispondenza alle proprie funzioni o ai propri fini;
- **economicità:** le modalità di formazione saranno eventualmente attuate anche in sinergia con **altri Enti locali al fine di garantire sia il confronto fra realtà simili sia un risparmio economico.**

SOGGETTI COINVOLTI

I soggetti coinvolti nel processo di formazione sono:

- il Segretario Comunale, che è il soggetto preposto al servizio formazione;
- i responsabili di Posizione Organizzativa, che sono coinvolti nei processi di formazione a più livelli: rilevazione dei fabbisogni formativi, individuazione dei singoli dipendenti da iscrivere ai corsi di formazione trasversale, definizione della formazione specialistica per i dipendenti del settore di competenza;
- i dipendenti, che sono i destinatari della formazione.

ARTICOLAZIONE PROGRAMMA FORMATIVO PER IL TRIENNIO 2024-2026

A seguito della rilevazione dei fabbisogni effettuata dai diversi servizi, sono state individuate le tematiche formative per il triennio 2024-2026, con l'obiettivo di offrire a tutto il personale dell'ente eque opportunità di partecipazione alle iniziative formative.

Il piano si articola su livelli diversi di formazione:

- **interventi formativi di carattere trasversale**, seppure intrinsecamente specialistico, che interessano e coinvolgono dipendenti appartenenti a diversi settori/servizi dell'Ente;

- **formazione obbligatoria** in materia di anticorruzione e trasparenza e in materia di sicurezza sul lavoro;

- **formazione continua**, che riguarda azioni formative di aggiornamento e approfondimento mirate al conseguimento di livelli di accrescimento professionale specifico sulle materie proprie delle diverse aree d'intervento dell'Ente.

- **Formazione obbligatoria**

Nello specifico sarà realizzata tutta la formazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente, con particolare riferimento ai temi inerenti:

- Codice di comportamento GDPR
- Regolamento generale sulla protezione dei dati CAD – Codice dell'Amministrazione Digitale
- Sicurezza sul lavoro
- Anticorruzione e trasparenza

La modalità di realizzazione degli interventi formativi verrà individuata di volta in volta dal Responsabile della prevenzione della corruzione, tenuto conto del contenuto e dei destinatari delle specifiche iniziative formative.

L'indicazione nominativa del personale interessato, sarà approvata dal Responsabile della prevenzione della corruzione, sentiti i Responsabili di Posizione Organizzativa.

Formazione continua

Nel corso dell'anno saranno possibili, compatibilmente con le risorse disponibili, ulteriori interventi settoriali di aggiornamento a domanda qualora ne emerga la necessità in relazione a particolari novità normative, tecniche, interpretative o applicative afferenti a determinate materie.

MODALITÀ DI EROGAZIONE DELLA FORMAZIONE

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

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

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

In casi specifici ci si avvarrà, laddove possibile, delle competenze interne all'Amministrazione o di altri Enti pubblici. Nel corso della formazione potranno essere svolti test o esercitazioni allo scopo di verificare l'apprendimento. La condivisione con i colleghi delle conoscenze acquisite nel corso dei percorsi formativi frequentati resta buona pratica che ogni responsabile di posizione organizzativa deve sollecitare.

RISORSE FINANZIARIE

Dal 2020 non sono più applicabili le norme di contenimento e riduzione della spesa per formazione di cui all'art. 6, comma 13, del D.L. 78/2010 convertito dalla legge 122/2010.

L'articolo 57, comma 2, del DL 124/2019 ha infatti abrogato l'art.6, comma 13 del DL 78/2010 che disponeva la riduzione del 50% per le spese di formazione rispetto a quelle del 2009. Non essendo, quindi, previsto nessun limite, la previsione per le spese di formazione è libera e affidata alle valutazioni dell'amministrazione circa i fabbisogni e le necessità dell'Ente.

MONITORAGGIO E VERIFICA DELL'EFFICACIA DELLA FORMAZIONE

Il segretario generale provvede alla rendicontazione delle attività formative, delle giornate e delle ore di effettiva partecipazione e alla raccolta degli attestati di partecipazione.

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

Al fine di verificare l'efficacia della formazione saranno eventualmente svolti test/questionari rispetto al raggiungimento degli obiettivi formativi.

FEEDBACK

Perché l'azione formativa sia efficace deve essere dato spazio anche alla fase di verifica dei risultati conseguiti in esito alla partecipazione agli eventi formativi.

Pertanto, al termine di ciascun corso, al partecipante potrà essere chiesto di compilare un questionario, contenente indicazioni e informazioni quali, in via esemplificativa:

- gli aspetti dell'attività di ufficio rispetto ai quali potrà trovare applicazione quanto appreso attraverso il corso;
- il grado di utilità riscontrato;
 - il giudizio sull'organizzazione del corso e sul formatore.

3.4 PIANO ORGANIZZATIVO DEL LAVORO AGILE

(Art. 14 C.1 Legge 7 agosto 2015 N. 124)

Seppur nel nostro Paese una disciplina del Lavoro Agile fosse già prevista nel D. Lgs. 81/2017, il ricorso a tale modalità lavorativa, come noto, non aveva trovato grande applicazione soprattutto negli ambiti di lavoro pubblici, vuoi per mancanza di una dotazione tecnologica adeguata, vuoi per un certo diffuso scetticismo, vuoi infine per organici delle pubbliche amministrazioni sempre più ridotti.

L'emergenza sanitaria legata all'epidemia da Covid-19 e la conseguente necessità di limitare i contatti personali hanno dato notevole impulso ad un massiccio ricorso all'utilizzo del lavoro agile, seppur in modalità semplificate rispetto a quelle di cui alla legge n. 81/2017, così, per cause di "forza maggiore" questo genere di prestazione lavorativa, ha avuto in modo repentino e in tempi brevi, una parabola crescente che ha portato ad un uso intensivo di tale istituto, per poi decrescere a strumento ordinario, con contestuale riduzione dei lavoratori da autorizzare. Infatti la maggiore sicurezza conferita al lavoro in presenza, unitamente alla esigenza di consentire alle Pubbliche Amministrazioni di operare al massimo delle proprie capacità al fine di dare supporto alla ripresa delle attività produttive e alle famiglie, ha indotto il Governo con il DPCM 23.9.2021 a ripristinare il lavoro in presenza quale modalità ordinaria della prestazione lavorativa, a decorrere dal 15.10.2021.

Quadro normativo generale Resta ferma, in ogni caso, la disciplina di cui all'art. 14 della citata Legge n.124/2015 (così come modificato con il Decreto Legge n.52/2021, convertito con Legge n.87/2021), in forza del quale nelle Pubbliche Amministrazioni, in assenza di adozione di un Piano organizzativo del lavoro agile, tale modalità di erogazione della prestazione lavorativa "si applica almeno al 15% dei dipendenti, ove lo richiedano".

- il DM 8.10.2021, all'art. 1 c. 3 stabilisce che il lavoro agile non è più modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa e potrà essere autorizzato, nelle more della definizione degli istituti ad esso connessi da parte della contrattazione collettiva nazionale e nell'ambito del Piano integrato di attività e di organizzazione – PIAO, esclusivamente nel rispetto delle condizionalità ivi indicate; - le linee guida sono state adottate dal Governo in data 07/12/2021, previo confronto con le OO.SS. ed acquisita l'intesa in conferenza unificata il 16/12/2021. Il relativo quadro regolatorio è stato declinato con la sottoscrizione del contratto collettivo funzioni locali sottoscritto tra ARAN e parti sociali il 16/11/2022;

- la circolare dei Ministri del lavoro e della Pubblica Amministrazione del 05/01/2022, stabilisce che ogni amministrazione può programmare il lavoro agile secondo le modalità organizzative più adeguate alla propria situazione, tenendo conto dell'andamento epidemiologico nel breve e medio periodo, programmando il lavoro agile secondo la rotazione periodica ivi indicata e tenendo comunque conto della necessaria prevalenza del lavoro in presenza;

- il messaggio INPS prot. 0001409 del 29/03/2022 ad oggetto. "Prevalenza lavorativa in presenza ai sensi del messaggio 1143/2022" secondo cui il requisito della prevalenza della prestazione in presenza si considera soddisfatto se – nell'ambito dei giorni lavorativi al netto delle assenze autorizzate a qualsiasi titolo, ricadenti nel periodo mensile o plurimensile considerato – le giornate svolte in presenza risultino superiori rispetto a quelle svolte in modalità agile;

- il CCNL Comparto Funzioni locali triennio 2019/2021 sottoscritto il 16/11/2022 agli artt. da 63 a 67 disciplina l'applicazione dell'istituto da parte degli enti del comparto, nel rispetto delle disposizioni di legge e delle indicazioni fornite dal Dipartimento delle Funzione Pubblica;

- il D.M 132/2022 art. 4 c. 1 lett. b che stabilisce cosa ciascun piano deve prevedere in merito alla strategia ed agli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro agile adottati dall'amministrazione.

- Inoltre, la proroga del diritto a svolgere la prestazione in modalità di lavoro agile fino al 30 giugno 2023 è riservata ai dipendenti pubblici e privati affetti dalle patologie e condizioni elencate dal D.M. Salute del 4 febbraio 2022, adottato in base all'articolo 17, comma 2, del D.l. n. 221/2021. Lo prevede la legge n. 197/2022 al comma 306 dell'articolo 1, che rinvia espressamente al decreto della Salute che contiene l'elenco «delle patologie con scarso compenso clinico e con particolare connotazione di gravità in presenza delle quali... la prestazione lavorativa è normalmente svolta in modalità agile».

Il titolo VI del CCNL 16.11.2022 relativo al Personale del Comparto Funzioni Locali disciplina il lavoro a distanza negli Enti Locali distinguendo il lavoro agile dalle altre forme di lavoro da remoto. Il nuovo C.C.N.L. Funzioni locali sottoscritto il 16 novembre 2022 ha introdotto una nuova disciplina del lavoro a distanza, nelle due tipologie di "lavoro agile" e "lavoro da remoto", il primo, previsto dalla legge 81/2017, senza vincoli di orario e di luogo di lavoro (lavoro per obiettivi e orientato ai risultati), il secondo, al contrario, con vincoli di orario (con caratteristiche analoghe al lavoro svolto in presenza). Il CCNL individua il lavoro agile, di cui alla L. 81/2017, come una delle possibili modalità per rendere la prestazione lavorativa per processi e attività per i quali sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare con tale modalità. Il CCNL sopra richiamato dispone che siano oggetto di confronto tra l'Amministrazione ed i soggetti sindacali i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto, i criteri generali per l'individuazione dei processi e delle attività di lavoro, con riferimento al lavoro agile ed al lavoro da remoto, nonché i criteri di priorità per l'accesso agli stessi. Contestualmente si è riconosciuta fin da subito la rilevanza del fatto che il lavoro agile sia ricondotto entro progetti chiari e coordinati, ancorandolo ad obiettivi precisi e al monitoraggio dei risultati, fermo restando che tale modalità potrà essere attivata solo per processi e attività di lavoro previamente individuati dall'Amministrazione comunale, per i quali sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare con tale modalità. È evidente, infatti, che l'accesso a tale modalità di lavoro non può in nessun caso pregiudicare o ridurre la fruizione dei servizi resi dall'Amministrazione comunale a favore degli utenti. Pertanto il Comune di Castelbuono emanerà entro il 2024 una nuova regolamentazione del lavoro agile a regime, previo confronto con le OO.SS., per disciplinare in via definitiva lo svolgimento del lavoro agile, nel rispetto di quanto stabilito dal CCNL 16.11.2022, dei principi di programmazione e progettualità del lavoro, di efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa, nonché di parità di trattamento e di non discriminazione tra tutti i dipendenti.

Nelle more della nuova regolamentazione del lavoro agile, tale modalità di lavoro, presso il Comune di Castelbuono, rimane provvisoriamente regolato dalle seguenti disposizioni:

Con deliberazione n. 12 del 03/02/2021, la Giunta Municipale ha approvato la disciplina del lavoro agile (cd smart working). Nel rispetto, dunque, di quanto previsto agli artt. da 63 a 67 del CCNL sottoscritto in data 16/11/2022, e come indicato nella sottosezione performance, è obiettivo dell'Amministrazione proprio quello di dotare l'Ente di un Regolamento per il Lavoro Agile che superando le impostazioni "straordinarie" legate alla crisi sanitaria dovuta al Covid-19, contemperando le esigenze di efficienza dell'amministrazione con quelle del dipendente, con particolare riguardo dei soggetti più deboli, ma pur sempre nel rispetto di criteri funzionali all'invarianza dei servizi erogati alla collettività. Tenuto conto del criterio della prevalenza dell'attività in presenza rispetto a quella da remoto, per tutte quelle attività totalmente espletabili da remoto il personale dipendente che articola il proprio orario di servizio su cinque giorni settimanali dovrà garantire la propria prestazione in presenza per almeno tre giorni a settimana, potendo effettuare il lavoro agile per massimo due giorni a settimana. L'obiettivo di favorire attraverso il lavoro agile la produttività e l'orientamento ai risultati richiede, in prospettiva, l'adozione nel tempo di adeguate misure che impongono, avuto riguardo in particolare all'Amministrazione comunale, una sostanziale revisione dei modelli di organizzazione del lavoro e un consistente investimento nelle tecnologie digitali di supporto e nello sviluppo di competenze digitali trasversali nell'ambito delle diverse figure professionali. In termini operativi nel corso del 2024 per il passaggio al lavoro agile quale modalità ordinaria della prestazione lavorativa verrà avviato il seguente processo:

1. ai dirigenti dell'ente verrà preliminarmente chiesto;

➤ di effettuare una mappatura all'interno del proprio Settore per individuare le attività che possono essere svolte con modalità lavoro agile e quelle che non possono essere rese mediante tale tipologia di lavoro. Tenendo conto che restano comunque esclusi da questa possibilità i lavoratori impegnati nei servizi da rendere necessariamente in presenza (ad esempio: il personale dell'area educativa, il personale della Polizia Locale impegnato nei servizi da rendere in presenza sul territorio, ecc);

➤ di accertare che lo svolgimento delle prestazioni in modalità agile individuate per ciascuna unità operativa, non comporti pregiudizio o non riduca in alcun modo la fruizione e la qualità dei servizi nei confronti degli utenti. Con riguardo a questa ultima finalità, le condizioni di svolgimento del lavoro agile devono consentire di migliorare la qualità dei servizi erogati, con predisposizione di obiettivi e rendicontazione dell'attività svolta;

2. al dirigente del Servizio Risorse Umane Trattamento Giuridico di definire una nuova disciplina regolamentare che, in conformità alle disposizioni normative e contrattuali vigenti, favorisca la produttività e l'orientamento ai risultati, concili le esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori con le esigenze organizzative dell'ente, consentendo ad un contempo sia la qualità dei servizi erogati sia un rinnovato equilibrio tra vita professionale e vita privata. Si prevede di approvare il nuovo Regolamento entro il 2024., in base al quale:

- la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni è quella svolta in presenza;

- l'accesso alla modalità di lavoro agile deve avvenire unicamente previa stipula dell'accordo individuale e comunque a condizione che l'erogazione dei servizi rivolti a cittadini ed imprese avvenga con regolarità, continuità ed efficienza;

- occorre sostenere cittadini ed imprese nelle attività connesse allo sviluppo delle attività produttive e all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e a tale scopo occorre consentire alle amministrazioni pubbliche di operare al massimo delle proprie capacità. In coerenza con quanto previsto dal Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, n. 132 (pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 7 settembre 2022, n. 209) viene garantita la prevalenza per ciascun lavoratore abilitato al lavoro agile della prestazione in presenza (fatta eccezione per il rispetto delle prescrizioni eventualmente disposte dal medico competente, come indicato nella direttiva del Ministro della Funzione Pubblica del 29 dicembre 2023) A tal fine come attività complementare al nuovo regolamento sul Lavoro Agile, l'Amministrazione provvederà, nel corso del 2024, allo svolgimento delle seguenti attività: realizzare la mappatura delle attività lavorabili da remoto individuando dei criteri omogenei per la rilevazione del contingente dei lavoratori agili. Sempre nel corso del 2024 è obiettivo dell'Amministrazione approvare, previo confronto con le parti sindacali il Regolamento disciplinante il lavoro da remoto di cui all'art. 68 del CCNL degli enti locali sottoscritto il 16/11/2022.

RELAZIONE INTRODUTTIVA

Il presente Piano di azioni positive è un documento programmatico integrato quale allegato del PIAO che indica obiettivi e risultati attesi per riequilibrare le situazioni di non equità di condizioni tra uomini e donne che lavorano nell'Ente.

Si ritiene utile riepilogare i principali interventi del Legislatore in tale materia. Il D. Lgs. n. 198 dell'11.4.2006, all'art. 48, prevede azioni positive nella pubblica amministrazione per la realizzazione delle pari opportunità fra uomo e donna, abrogando al contempo pari norme del D. Lgs. n. 196/2000 e Legge n. 125/1991 con il disposto dell'art. 57; in particolare, le azioni positive devono mirare al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell'Ente;
- uguaglianza sostanziale fra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;
- valorizzazione delle caratteristiche di genere.

L'art. 19 del C.C.N.L. 14.09.2000, inoltre, stabilisce: "Al fine di attivare misure e meccanismi tesi a consentire una reale parità nell'ambito delle più ampie previsioni dell'art. 2, comma 6 della Legge 125/1991 e degli artt. 7, comma 1 e 61 del D. Lgs. 29/93, saranno definiti, con la contrattazione decentrata integrativa, interventi che si concretizzino in "azioni positive a favore delle lavoratrici/lavoratori".

Richiamata la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2 in data 26 giugno 2019 a firma del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario delegato alle pari opportunità, con la quale sono state definite le linee di indirizzo in materia di promozione della parità e delle pari opportunità, la quale:

- sostituisce la precedente direttiva 23 maggio 2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche";
- aggiorna alcuni degli indirizzi forniti con la direttiva 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni";

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.

Il piano triennale di azioni positive si prefigge quindi di individuare quelle azioni che, incidendo significativamente nell'organizzazione dell'ente, possano guidare l'ente nel raggiungimento di un clima di benessere organizzativo e di assenza di discriminazioni.

Il Piano di azioni positive si propone di favorire il riequilibrio della presenza femminile/maschile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove esiste un divario fra generi e di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate. Le azioni positive sono imperniate sulla regola espressa dell'uguaglianza sostanziale, regola che si basa sulla rilevanza delle differenze esistenti fra le persone di sesso diverso.

Realizzare pari opportunità fra uomini e donne nel lavoro, quindi, significa eliminare le conseguenze sfavorevoli che derivano dall'esistenza di differenze. 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, anche se questo è l'ambito più di intervento.

Azioni Positive possono essere svolte nel campo dell'informazione, della formazione professionale e in altri campi della vita sociale e civile.

L'obbligo normativo, come sopra espresso, prima contenuto nell'art. 7, comma 5, del D.Lgs. n. 196/2000 (ora abrogato dal D.Lgs. n. 198/2006 ed in questo quasi integralmente confluito) verrà formulato dal Comune attraverso le seguenti azioni positive:

- Azione 1. Assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile, ove possibile;
- Azione 1.b). In sede di richieste di designazioni inoltrate dal Comune ad Enti esterni ai fini della nomina in Commissioni, Comitati ed altri organismi collegiali previsti da norme statutarie e regolamentari interne del Comune, richiamare l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto della presenza femminile nelle proposte di nomina.
- Azione 2. Redazione di bandi di concorso/selezione in cui sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità e sia contemplato l'utilizzo sia del genere maschile che di quello femminile.
- Azione 3. Favorire la partecipazione del personale di sesso femminile ai corsi/seminari di formazione e di aggiornamento, anche attraverso una preventiva analisi di particolari esigenze riferite al ruolo tradizionalmente svolto dalle donne lavoratrici in seno alla famiglia, in modo da trovare soluzioni operative atte a conciliare le esigenze di cui sopra con quelle formative/professionali;
- Azione 4. Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da congedo parentale o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile di Servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune.
- Azione 5. In presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato potranno essere definite, in accordo con le organizzazioni sindacali, forme di flessibilità orarie per periodi di tempo limitati.

SITUAZIONE ATTUALE

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

Dipendenti	CAT D3	CAT D	CAT C	CAT B3	CAT B	CAT A	TOTALE
DONNE							
Tempo pieno		4	3				7
Tempo ridotto			26	8	45	2	81
UOMINI							
Tempo pieno	1	1	4	2	2	1	11
Tempo ridotto		2	2	4	4		12

Si prende atto, tendenzialmente dell'equilibrio della presenza femminile in tutti i Settori dell'Ente.

OBIETTIVI DEL PIANO

Il presente piano rimane fedele alle indicazioni previste dal D.Lgs. n. 198/2006 e si articola in 5 linee guida che impegnano il Comune di Castelbuono al perseguimento dei seguenti obiettivi:

1. Favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali ed una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi;
2. introdurre per i fini di cui al punto 1), ove se ne rilevi la necessità, forme flessibili di organizzazione del lavoro al fine di consolidare l'efficienza del servizio erogato e rispondere parallelamente alle esigenze dei/delle dipendenti con le responsabilità familiari e favorire inoltre sempre per i motivi succitati eventuali richieste di mobilità intercompartimentale, che favoriscano l'avvicinamento alla famiglia;
3. superare condizioni di organizzazione e distribuzione del lavoro che possano provocare effetti diversi a seconda del sesso nei confronti dei dipendenti con pregiudizio della formazione e della progressione in carriera;
4. garantire la partecipazione a corsi di formazione professionale ed aggiornamento, adottando modalità organizzative atte a favorire la partecipazione e consentendo la conciliazione tra vita professionale e familiare;
5. nell'ambito della formazione ed aggiornamento il comune propone al personale, tutte le volte che se ne ravvisi la necessità, corsi di aggiornamento e di formazione, che hanno sempre registrato una buona partecipazione del personale femminile.

Le tematiche su pari opportunità, mobbing, uguaglianza uomo/donna verranno tenute in considerazione nei corsi di aggiornamento al personale che gli enti proporranno, compatibilmente con le disponibilità di bilancio per la copertura delle spese conseguenti.

Inoltre potranno essere presentate richieste di finanziamento presso gli enti preposti al fine di attivare tali progetti. Sarà incoraggiata la presenza delle donne ai corsi di aggiornamento/formazione di futura programmazione.

DURATA DEL PIANO

Il presente piano avrà durata triennale a decorrere dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione.

Il piano verrà pubblicato sul sito internet ed è disponibile per tutti i dipendenti.

Sezione 4

Monitoraggio



SEZIONE 4 – MONITORAGGIO

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

- secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto riguarda le sottosezioni “Valore pubblico” e “Performance”. Importante strumento di monitoraggio e rendicontazione è costituito dalla Relazione sullaperformance, un documento annuale orientato sia verso l'esterno, per la rappresentazione ai diversi portatori di interesse dei risultati conseguiti in riferimento alle priorità strategiche declinate nel Piano della performance, sia verso l'interno, per rendere conto ai vari livelli organizzativi dell'esito dell'attività gestionale orientata al raggiungimento degli obiettivi assegnati. Come già accennato, la Relazione sulla performance dà evidenza a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, del livello di raggiungimento degli obiettivi e degli indicatori definiti nel Piano della performance.
- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza”. È redatta la Relazione annuale del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (pubblicata sul sito istituzionale in Amministrazione Trasparente/Altri contenuti/Prevenzione della Corruzione), redatta sulla base delle indicazioni dell'ANAC, rappresentante un ulteriore importante strumento per il monitoraggio dell'efficacia delle misure di prevenzione della corruzione e trasparenza attuate dall'Ente relativamente alla sottosezione del presente documento “Rischi corruttivi e trasparenza”;
- su base triennale dal Nucleo di Valutazione ai sensi dell'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, relativamente alla Sezione “Organizzazione e capitale umano”, con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.

Ai sensi dell'art. 6 c.4 del medesimo D.L., il PIAO deve essere adottato entro il 31 gennaio dell'esercizio ed aggiornato, a scorrimento, annualmente.

Ai sensi dell'art. 8 c.2 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, in ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine del 31 gennaio di ogni anno è differito di 30 giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci.

☑ Adempimenti successivi all'approvazione del PIAO

ADEMPIMENTO	MODALITA' DI TRASMISSIONE	SOGGETTO DESTINATARIO	NORMATIVA DI RIFERIMENTO
Trasmissione del PIAO	Attraverso il portale raggiungibile all'indirizzo https://piao.dfp.gov.it/	Dipartimento della Funzione Pubblica	Art. 6, co. 4, DL n. 80/2021, convertito in L. n. 113/2021
Pubblicazione del PIAO	<p>“Amministrazione trasparente”, sotto sezione di primo livello “Disposizioni generali”, sotto sezione di secondo livello “Atti generali”;</p> <p>“Amministrazione trasparente”, sotto sezione di primo livello “Personale”, sotto sezione di secondo livello “Dotazione organica”</p> <p>“Amministrazione trasparente” sotto sezione di primo livello “Performance”, sotto sezione di secondo livello “Piano della Performance”;</p> <p>“Amministrazione trasparente” sotto sezione di primo livello “Altri contenuti”, sotto sezione di secondo livello “Prevenzione della corruzione”.</p>	Cittadini	<p>Art. 6, co. 4, DL n. 80/2021, convertito in L. n. 113/2021</p> <p>Art. 12, co. 1, D.lgs. n. 33/2013</p> <p>Art. 16, co. 2, D.lgs. n. 33/2013 e paragrafo 2 delle “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA” pubblicate in Gazzetta Ufficiale-Serie Generale n. 173 del 27 luglio 2018</p> <p>Art. 10, co. 8, lett. b), D.lgs. n. 33/2013</p>

	<p>“Amministrazione trasparente”, sotto sezione di primo livello “Altri contenuti”, sotto sezione di secondo livello “Accessibilità e Catalogo dei dati, metadati e banche dati”</p> <p>Le differenti pubblicazioni nella sezione “Amministrazione trasparente” possono anche essere effettuate attraverso link di rinvio alla prima sezione in cui si effettua la pubblicazione in attuazione dell’art. 9 del D.lgs. 33/2013</p>		<p>Art. 10, co. 8, lett. a), D.lgs. n. 33/2013</p> <p>Art. 9, c. 7, DL n. 179/2012 convertito con modificazioni dalla Legge n. 221/2012</p>
Rilevazione volontaria del PTPCT	<p>Piattaforma per l’acquisizione dei PTPCT raggiungibile all’indirizzo https://ww2.anticorruzione.it/idp-sig/</p>	ANAC	<p>Comunicato del Presidente dell’ANAC del 1 luglio 2019</p>
Trasmissione del Piano Triennale del Fabbisogno di Personale alla Ragioneria Generale dello Stato. Per le Amministrazioni che sono soggette all’adozione del PIAO, e provvedono all’invio del Piano triennale dei fabbisogni nell’ambito dello. Per quelle non soggette o che non trasmettono il PIAO entro il 30 giugno 2022, resta l’obbligo di inviare il Piano triennale dei fabbisogni di personale, redatto secondo le linee di indirizzo pubblicate nella G.U. del 27 luglio 2018, attraverso le funzioni presenti nell’applicativo SICO.	<p>Sistema informativo costituente la banca dati del personale (SICO - Sistema Conoscitivo del personale dipendente dalle amministrazioni pubbliche)</p>	Ragioneria Generale dello Stato	<p>Circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 25 del 10 giugno 2022</p>
Relazione, del Comitato Unico di Garanzia, di analisi e verifica delle informazioni relative allo stato di attuazione delle disposizioni in materia di pari opportunità	<p>Attraverso il portale raggiungibile all’indirizzo https://portalecug.gov.it</p>	Dipartimento della Funzione Pubblica	<p>Direttiva della Presidenza del Consiglio dei ministri n. 1/2019</p>

Fonte: Linee guida, schemi e indicazioni operative PIAO – ANCI

