

COMUNE DI SANT'ANGELO D'ALIFE
Provincia di Caserta



PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE

PIAO 2024 - 2026

ANNUALITA' 2024

SOMMARIO

PREMESSA E RIFERIMENTI NORMATIVI

SEZIONE 1- SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE, ANTICORRUZIONE

2.2 PERFORMANCE

2.2.1 PIANO DEGLI OBIETTIVI

2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

SEZIONE 3- ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

3.3 PIANO AZIONI POSITIVE

3.4 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE:

3.5 PIANO DELLA FORMAZIONE

PREMESSA E RIFERIMENTI NORMATIVI

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è stato introdotto con la finalità di consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione, nonché assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa, dei servizi ai cittadini e alle imprese. In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla missione pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori, si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

Come riportato nel verbale della Commissione Arconet del 14 dicembre 2022, il Regolamento recante la definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), approvato dal DM 30 giugno 2022, n. 132, dedica un apposito articolo al rapporto tra il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) e i documenti di programmazione finanziaria delle Pubbliche Amministrazioni, stabilendo che "il Piano integrato di attività e organizzazione elaborato ai sensi del presente decreto assicura la coerenza dei propri contenuti ai documenti di programmazione finanziaria, previsti a legislazione vigente per ciascuna delle pubbliche amministrazioni, che ne costituiscono il necessario presupposto" (art. 8, comma 1).

Nello spirito delle finalità del PIAO, pertanto, il presente documento costituisce un aggiornamento dinamico e operativo, in sinergia con gli strumenti di programmazione dell'ente locale. Riferimenti normativi L'art. 6, cc. 1-4, d.l. 9 giugno 2021, n. 80 ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa - in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale - quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR. Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione ha una durata triennale e viene aggiornato annualmente nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (d.lgs. n. 150/ 2009 e relative Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica), ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione {PNA} e atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della L.n.190/2012 e d.lgs. n. 33/2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le amministrazioni con meno di 50 dipendenti tenute all'adozione del PIAO procedono alle attività di cui all'art. 3, c. 1, lett. e), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto considerando, ai sensi dell'art. 1, c. 16, l. n. 190/2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- a) autorizzazione/ concessione;
- b) contratti pubblici;
- c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- d) concorsi e prove selettive;

e) processi individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza RPCT e dai Responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

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

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

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'art. 4, c. 1, lett. a), b) e e), n. 2.

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione Semplificato 2024 - 2026, ed in coerenza con il Bilancio di previsione finanziario 2024-2026, approvati rispettivamente con deliberazioni del Consiglio Comunale n. 7 e n. 8 del 15.03.2024.

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

SEZIONE 1

**SCHEDA ANAGRAFICA DELL'
AMMINISTRAZIONE**

SCHEMA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE



COMUNE DI SANT'ANGELO D'ALIFE

Indirizzo	Piazza Umberto I, n. 1 – Sant'Angelo D'Alife (CE)
Telefono	0823914022
PEC	protocollo.santangelodalife@asmepec.it
e-mail	santangelodalife@inwind.it
Partita IVA	01742670613
Codice Fiscale	82001830619
Codice catastale	I273
Sito internet	https://www.comune.santangelodalife.ce.it/sada/
Pagina Social	https://www.facebook.com/santangelodalife

SEZIONE 2

**VALORE PUBBLICO,
PERFORMANCE,
ANTICORRUZIONE**

2.2 PERFORMANCE

Nonostante per gli enti con meno di 50 dipendenti l'art. 6 del DM 24/06/2022 non preveda l'obbligo di includere nel PIAO il Piano della Performance, per ottenere un migliore coordinamento delle attività di programmazione si ritiene opportuno provvedere comunque alla compilazione della presente sotto-sezione.

La deliberazione della CIVIT (oggi ANAC) n. 89/2010 definisce la performance, come “il contributo (risultato e modalità di raggiungimento del risultato) che un soggetto (organizzazione, unità organizzativa, gruppo di individui, singolo individuo) apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi e, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni per i quali l'organizzazione è costituita”.

In termini più immediati, la performance è il risultato che si consegue svolgendo una determinata attività. Costituiscono elementi di definizione della performance il risultato, espresso ex ante come obiettivo ed ex post come esito, il soggetto cui tale risultato è riconducibile e l'attività che viene posta in essere dal soggetto per raggiungere il risultato.

Il D.Lgs n. 150/2009 recante “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni” prevede, all'articolo 3, che le amministrazioni pubbliche adottino metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa. Fissa inoltre la misurazione e la valutazione della performance come condizione necessaria per l'erogazione di premi al personale.

Stabilisce poi (all'articolo 4) che le amministrazioni pubbliche sviluppino, in maniera coerente con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, il ciclo di gestione della performance distinto in più fasi, tra le quali: la definizione e assegnazione di obiettivi, la misurazione e valutazione della performance e l'utilizzo di sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito.

Quest'ultima viene valutata annualmente sia a livello individuale sia a livello organizzativo attraverso il Sistema di misurazione e valutazione della Performance che viene adottato ed aggiornato dall'Ente stesso previo parere vincolante dell'Organismo indipendente di valutazione (OIV).

A tal fine, il sopracitato Decreto legislativo, prevede la redazione annuale di un documento programmatico triennale denominato Piano della performance – Piano degli obiettivi da adottare in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio.

Ai sensi dell'articolo 10 del D.Lgs n. 150/2009 il Piano della Performance – Piano degli Obiettivi individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori. Prevede inoltre l'adozione di una Relazione annuale sulla performance nella quale debbono essere evidenziati, con riferimento all'anno precedente i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato.

Il Piano della performance trova fondamento normativo - a livello di Ente - nel “*Sistema di misurazione e valutazione della performance*”, approvato con delibera di giunta comunale n. 94 del 17/12/2020

Il Piano della performance rappresenta in modo schematico e integrato il collegamento tra le linee programmatiche di mandato e gli altri livelli di programmazione,

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO)

in modo da garantire una visione unitaria e facilmente comprensibile della prestazione attesa dell'Ente.

Il seguente Piano della performance per l'anno 2024 tiene conto delle più recenti disposizioni normative in materia e, in particolare:

- l'art. art. 4-bis, secondo comma, D.L. 13/2023, che ha stabilito:

“.. *Le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nell'ambito dei sistemi di valutazione della performance previsti dai rispettivi ordinamenti, provvedono ad assegnare, integrando i rispettivi contratti individuali, ai dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali nonché ai dirigenti apicali delle rispettive strutture specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni e valutati, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, in misura non inferiore al 30 per cento. Ai fini dell'individuazione degli obiettivi annuali, si fa riferimento all'indicatore di ritardo annuale di cui all'articolo 1, commi 859, lettera b), e 861, della legge 30 dicembre 2018, n. 145. La verifica del raggiungimento degli obiettivi relativi al rispetto dei tempi di pagamento è effettuata dal competente organo di controllo di regolarità amministrativa e contabile sulla base degli indicatori elaborati mediante la piattaforma elettronica per la gestione telematica del rilascio delle certificazioni di cui all'articolo 7, comma 1, del decreto-legge 8 aprile 2013, n. 35, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 giugno 2013, n. 64*”;

- la direttiva 24 gennaio 2024 da ultimo emanata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione con cui si sottolinea la necessità che le Amministrazioni provvedano con tempestività ad alcuni adempimenti. In particolare:

- all' assegnazione degli obiettivi al personale da effettuarsi nei primi mesi dell'anno;
- alla partecipazione ad attività di formazione per i dirigenti e per il personale per un impegno complessivo non inferiore alle 24 ore annue.

L'albero della prestazione fornisce una rappresentazione logico-grafica del sistema di pianificazione e controllo utilizzato.

Performance generale dell'ente	- Linee programmatiche di mandato - Documento Unico di Programmazione - Bilancio annuale e pluriennale - Programma triennale dei lavori pubblici e l'elenco annuale	AREA STRATEGICA
Performance organizzativa	Risultato conseguito dall'ente con le sue articolazioni	AREA GESTIONALE
Performance operativa - individuale	- Raggiungimento obiettivi individuali - Comportamenti organizzativi e competenze professionali	AREA GESTIONALE

La struttura organizzativa dell'Ente è stata articolata fino alla data di approvazione del presente atto in 4 Settori, come da Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e Servizi, ma a partire dal 15.07.2024, dovrà farsi riferimento alla mutata struttura organizzativa, così come definita nella Sottosezione “Struttura Organizzativa” della Sezione “Organizzazione e Capitale Umano del presente Piano, cui si rinvia

Alla direzione di ciascun Settore é posto un funzionario dell'Ente, nominato Responsabile con Decreto Sindacale

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO)

A partire dalla approvazione del presente Piano conserveranno efficacia i seguenti incarichi di elevata qualificazione:

SETTORE ORGANIZZATIVO I

INCARICATO ELEVATA QUALIFICAZIONE

Amministrativo - Vigilanza - Commercio¹

SETTORE ORGANIZZATIVO II

INCARICATO ELEVATA QUALIFICAZIONE

Finanziario-Personale-Tributi :

Dott.ssa Ida Ponticelli (Area dei Funzionari)

SETTORE ORGANIZZATIVO III

INCARICATO ELEVATA QUALIFICAZIONE

Tecnico-LL.PP.-Urbanistica- Ambiente:

Ing. Antonio Rapuano (Area dei Funzionari)

¹ Si dovrà provvedere ad adottare il relativo decreto di attribuzione della Posizione Organizzativa, in considerazione del mutato Organigramma inserito nel presente Piano (sul punto si rinvia alla Sottosezione “Struttura Organizzativa” della Sezione “Organizzazione e Capitale Umano”), implicante l’accorpamento in un unico Settore dei due settori Amministrativo/ Affari Generali e Vigilanza/Commercio

2.2.1 PIANO DEGLI OBIETTIVI

L'art. 3, comma 1, lettera b), del Decreto del Ministro per la pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, di definizione dello schema tipo di PIAO, stabilisce che la presente sottosezione è predisposta secondo quanto previsto dal Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009 e al suo interno devono essere definiti:

- a) gli obiettivi di semplificazione, coerenti con gli strumenti di pianificazione nazionali vigenti in materia;
- b) gli obiettivi di digitalizzazione;
- c) gli obiettivi e gli strumenti individuati per realizzare la piena accessibilità dell'amministrazione;
- d) gli obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere.

Nella presente sotto-sezione sono declinati gli obiettivi per l'anno 2024.

Tra gli obiettivi trasversali a tutti i documenti programmatori c'è il rispetto e l'implementazione degli obiettivi di digitalizzazione e di accessibilità ai sensi del D.Lgs. n. 82/2005 "Codice dell'amministrazione digitale" e del D.L. n. 179/2012, convertito con modificazioni dalla L. 221/2012 (e relative Circolari di aggiornamento dell'Agenzia per l'Italia Digitale) in cui, all'articolo 9 comma 7, si stabilisce, tra l'altro l'obbligo per le Pubbliche Amministrazioni di pubblicare gli obiettivi di accessibilità per l'anno corrente. La mancata pubblicazione è altresì rilevante ai fini della misurazione e valutazione della performance individuale dei dirigenti responsabili.

Tra gli obiettivi di accessibilità l'ente si propone per **l'annualità 2024** i seguenti:

- Sito Web istituzionale:
 - o Sito Web e/o app mobili interventi di tipo adeguativo e/o correttivo
- Formazione
 - o Formazione aspetti normativi
 - o Formazione aspetti tecnici
- Organizzazione del lavoro
 - o Organizzazione del lavoro – miglioramento dell'iter di pubblicazione sul web e ruoli redazionali

OBIETTIVI SETTORE AMMINISTRATIVO/VIGILANZA/COMMERCIO

OBIETTIVO	DESCRIZIONE OBIETTIVO	PESO OBIETTIVO %
<p>UNA AMMINISTRAZIONE SEMPRE PIÙ TRASPARENTE</p>	<p>Questo progetto si prefigge i seguenti obiettivi:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ pubblicazione di tutti i regolamenti attualmente vigenti; ➤ Riduzione adempimenti da parte dei cittadini; ➤ Gestione puntuale di tutti gli elementi in entrata da parte dei cittadini (reclami, segnalazioni, ecc.). <p>Tempi di realizzazione: 31 dicembre 2024</p> <p>Indicatori risultato: Verifica relazione finale da parte del nucleo di valutazione</p>	<p>5%</p>
<p>RISPETTO DEI TEMPI MEDI DI PAGAMENTO</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Garantire tempi di pagamento inferiori a quelli previsti dall'art. 4 d.lgs 231/2002 in ossequio alla recente previsione normativa di cui all' art. 4 bis, c. 2, l. 41/2023 <p>Tempi di realizzazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> - trenta giorni dalla data di ricevimento da parte del debitore della fattura o di una richiesta di pagamento di contenuto equivalente. Non hanno effetto sulla decorrenza del termine le richieste di integrazione o modifica formali della fattura o di altra richiesta equivalente di pagamento; - trenta giorni dalla data di ricevimento delle merci o dalla data di prestazione dei servizi, quando non è certa la data di ricevimento della fattura o della richiesta equivalente di pagamento; - trenta giorni dalla data di ricevimento delle merci o dalla prestazione dei servizi, quando la data in cui il debitore riceve la fattura o la richiesta equivalente di pagamento è anteriore a quella del ricevimento delle merci o della prestazione dei servizi; - trenta giorni dalla data dell'accettazione o della verifica eventualmente previste dalla legge o dal contratto ai fini dell'accertamento della conformità della merce o dei servizi alle previsioni contrattuali, qualora il debitore riceva la fattura o la richiesta equivalente di pagamento in epoca non successiva a tale data <p>Indicatori di risultato: rispetto dei suddetti tempi</p>	<p>30 %</p>

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO)

<p>MIGLIORAMENTO DELL'EFFICIENZA ED EFFICACIA DELL'AZIONE AMMINISTRATIVA IN RELAZIONE AL CONTENZIOSO</p>	<p>Il Responsabile del Settore dovrà:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ predisporre un registro elettronico del contenzioso da aggiornare costantemente; ➤ procedere alla fascicolazione elettronica delle singole vertenze; ➤ monitorare contenzioso pendente con incidenza sul bilancio triennale; ➤ previa relazione sulle ragioni dell'Ente – da richiedere al competente Ufficio - redigere motivata proposta di deliberazione volta all'affidamento di incarico legale di difesa entro 15 giorni dalla ricezione dell'atto di citazione/decreto ingiuntivo etc <p>Tempi di realizzazione: registro con i precedenti incarichi entro il 31 dicembre; per gli altri punti, contestualmente, se non diversamente indicato.</p> <p>Indicatori risultato: verifica finale a dicembre 2024</p>	<p align="center">15%</p>
<p>POTENZIAMENTO SISTEMA VIDEOSORVEGLIANZA</p>	<p>La finalità è rispondere alla crescente richiesta di sicurezza in alcune zone comunali ed è finalizzato a integrare le azioni di carattere strutturale e sociale a quelle di controllo del territorio da parte degli organi di polizia.</p> <p>Modalità esecutive o fasi:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ <i>Aggiornamento del regolamento comunale sulla videosorveglianza con allineamento alle disposizioni di legge, con particolare attenzione alla normativa sulla privacy e al trattamento dei dati;</i> ➤ <i>Censimento delle telecamere installate dai privati e dalle attività commerciali, ponendo attenzione a quanto previsto dalla normativa in ambito di modalità di utilizzo delle riprese video.</i> <p>Tempi di realizzazione: 31 dicembre 2024</p> <p>Indicatori risultato:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Aggiornamento regolamento; <p>Istituzione registro telecamere installate dai privati/attività commerciali</p>	<p align="center">10%</p>
<p>ABUSIVISMO EDILIZIO</p>	<p>Il Responsabile del Settore dovrà procedere alla verifica della regolarità di una quota pari al 25% degli immobili siti nel territorio.</p> <p>Il sistema consentirà di arginare il fenomeno dell'abusivismo pregresso, ponendo in essere gli atti consequenziali all'uso richiesti.</p> <p>Modalità esecutive o fasi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Acquisizione elenco dall'Utc degli immobili siti sul territorio; - estrazione a sorte mediante procedura elettronica immobili da controllare; - effettuazione controlli. <p>Tempi di realizzazione: 31 dicembre 2024</p>	<p align="center">10%</p>

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO)

	<p><u>Indicatori risultato:</u> Relazione controlli effettuati.</p>	
<p>RANDAGISMO</p>	<p>L'obiettivo si propone di limitare il fenomeno del randagismo sul territorio comunale con riflessi diretti in termini di sicurezza dei cittadini e indiretti in termini di costi derivanti da incidenti in cui sia accertata la responsabilità dell'Ente.</p> <p>Modalità esecutive o fasi:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Costante monitoraggio del territorio comunale; ➤ Ricerca accordi con le asl del territorio volti all'applicazione gratuita del microchip con relativa iscrizione all'anagrafe canina ➤ Presa in carico delle segnalazioni di randagi sul territorio e attivazione atti consequenziali; ➤ Ricognizione numero e tipologia dei cani affidati. <p>Tempi di realizzazione: 31 dicembre 2024</p> <p><u>Indicatori risultato:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Riduzione segnalazione danni legati al fenomeno de quo; - Istituzione del microchip day; <p>Istituzione registro dei cani affidati .</p>	<p align="center">10%</p>

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO)

<p>Mappatura processi in attuazione del PIAO</p>	<p>Il Responsabile del Settore dovrà dare concreta attuazione della valutazione qualitativa dei processi mappati di competenza dell'Area Tempi di realizzazione: 31 dicembre 2024 Indicatori risultato: esito relazione annuale anticorruzione del RPCT</p>	<p align="center">5%</p>
<p>Attuazione obblighi trasparenza</p>	<p>Il Responsabile del Settore dovrà:</p> <ul style="list-style-type: none"> <i>b) curare la concreta attuazione delle misure previste dal PIAO ;</i> <i>c) aggiornare le pagine web del sito internet comunale collegate alla pagina "Amministrazione Trasparente" e relative sottosezioni, riguardanti l'area diriferimento.</i> <i>d) Procedere al riordino della sezione Amministrazione Trasparente, epurandola dai dati non richiesti;</i> <p>In particolare, occorrerà aggiornare, sia sotto il profilo normativo che tecnico, il contenuto delle pagine dedicate a garantire il pieno diritto alla conoscibilità dell'azione amministrativa, osservando gli obblighi di pubblicazione obbligatoria dei vari atti comunali emanati dagli uffici, nonché la relativa modulistica, al fine del rispetto del D.Lgs. 33/2013, come modificato dal d.lgs. 97/2016.</p> <p>Ogni Area, responsabile dell'aggiornamento, ciascuna per la specifica competenza, dovrà predisporre e far pubblicare i moduli e gli allegati con i quali i cittadini presenteranno le loro richieste all'ente (art. 35 del d. lgs. 33/2013).</p> <p>Tempi di realizzazione: 31 dicembre 2024 Indicatori risultato: verifica del Nucleo (attestazione ed una verifica annuale) degli atti pubblicati sul link "Amministrazione Trasparente".</p>	<p align="center">10%</p>
<p>Privacy GDPR 679/2016</p>	<p>Il Responsabile dovrà procedere mediante il coinvolgimento dei dipendenti dell'Area a:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ aggiornare e/o adeguare il registro delle attività di trattamento; ➤ predisporre la formazione del personale dipendente. <p>Tempi di realizzazione: 31 dicembre 2024 Indicatori risultato:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Avvenuto aggiornamento del Registro dei trattamenti. 	<p align="center">2,5%</p>

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO)

	<ul style="list-style-type: none"> ➤ inserimento delle attività nel registro (SI/NO) ➤ Avvenuto adeguamento delle informative per gli interessi; ➤ avvenuta predisposizione delle nomine per gli autorizzati al trattamento e per i soggetti esterni ai quali vengono inviati dati personali; ➤ frequenza dei corsi di formazione dei corsi di formazione on line con conseguimento attestazione. 	
<p>Customer satisfaction</p>	<p>Il Responsabile del Settore dovrà:</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> <i>pianificare le attività e le modalità di indagini di customer satisfaction per individuare gli aspetti critici del servizio al fine di attivare progressivi interventi di miglioramento.</i> <input type="checkbox"/> <i>predisporre un apposito questionario, riguardante le problematiche dell'Area, per verificare il livello di gradimento e soddisfazione dei cittadini/utenti sui servizi resi.</i> <p>Il Responsabile del Settore dovrà preliminarmente spiegare ai cittadini intervistati gli scopi e gli obiettivi dell'indagine.</p> <p><i>Il sistema di rilevazione consentirà di:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> <i>sviluppare un proficuo collegamento tra i sistemi di controllo interno e le azioni di miglioramento della qualità e delle prestazioni attraverso il monitoraggio, la valutazione e la rendicontazione strutturata del miglioramento continuo;</i> <input type="checkbox"/> <i>ancorare la retribuzione di risultato dei Responsabili di Settore al conseguimento di obiettivi di miglioramenti della qualità;</i> <input type="checkbox"/> <i>inserire nel piano annuale di formazione interventi volti al rafforzamento delle competenze di Responsabili di Settore su approcci, strumenti e tecniche di gestione della qualità.</i> <p>Tempi di realizzazione: 31 dicembre 2024</p> <p>Indicatori risultato: verifica del Nucleo di valutazione dei risultati delle indagini ai fini della valutazione annuale.</p>	<p align="center">2,5%</p>

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO)

OBIETTIVI SETTORE RAGIONERIA- PERSONALE – GESTIONE DELLE ENTRATE

OBIETTIVO	DESCRIZIONE OBIETTIVO	PESO OBIETTIVO %
GESTIONE DELLE RISORSE UMANE	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Monitoraggio fabbisogno del personale ➤ Predisposizione nuovo CCNL decentrato parte normativa ed economica ➤ Ridurre i tempi per la conclusione della contrattazione decentrata integrativa di lavoro. ➤ Garantire una gestione efficace, efficiente e costantemente aggiornata degli aspetti giuridici, economici e contrattuali del personale. ➤ Attivazione ed espletamento delle procedure di assunzione previste nel PIAO <p>Tempi di realizzazione: in base alle scadenze dei singoli adempimenti Indicatori di risultato: avvenuto adempimento nel rispetto dei tempi programmati</p>	25%
RISPETTO DEI TEMPI MEDI DI PAGAMENTO	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Garantire tempi di pagamento inferiori a quelli previsti dall'art. 4 d.lgs 231/2002 in ossequio alla recente previsione normativa di cui all' art. 4 bis, c. 2, l. 41/2023 <p>Tempi di realizzazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> - trenta giorni dalla data di ricevimento da parte del debitore della fattura o di una richiesta di pagamento di contenuto equivalente. Non hanno effetto sulla decorrenza del termine le richieste di integrazione o modifica formali della fattura o di altra richiesta equivalente di pagamento; - trenta giorni dalla data di ricevimento delle merci o dalla data di prestazione dei servizi, quando non è certa la data di ricevimento della fattura o della richiesta equivalente di pagamento; - trenta giorni dalla data di ricevimento delle merci o dalla prestazione dei servizi, quando la data in cui il debitore riceve la fattura o la richiesta equivalente di pagamento è anteriore a quella del ricevimento delle merci o della prestazione dei servizi; - trenta giorni dalla data dell'accettazione o della verifica eventualmente previste dalla legge o dal contratto ai fini dell'accertamento della conformità della merce o dei servizi alle previsioni contrattuali, qualora il debitore riceva la fattura o la richiesta equivalente di pagamento in epoca non successiva a tale data <p>Indicatori di risultato: rispetto dei suddetti tempi</p>	30%

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO)

<p>MIGLIORAMENTO DELLA CAPACITÀ DI RISCOSSIONE DELLE ENTRATE PROPRIE</p>	<p>Ridurre l'evasione tributaria con attività di controllo. Mantenimento in ordine della banca dati con attività di bonifica continuativa.</p> <p>Modalità esecutive:</p> <p>Il recupero dell'evasione si concretizza nell'emissione di atti accertamento delle posizioni contributive risultanti irregolari. A tal fine l'ufficio dovrà provvedere agli accertamenti tributari secondo quanto dispone il comma 161 della Legge n.296 del 27.12.2006 (Legge Finanziaria 2007). Gli avvisi di accertamento in rettifica e d'ufficio devono essere notificati, a pena di decadenza, entro il 31 dicembre del quinto anno successivo a quello in cui la dichiarazione o il versamento sono stati o avrebbero dovuto essere effettuati</p> <p>Tempi di realizzazione: 31 dicembre 2024</p> <p>Indicatori di risultato:</p> <ol style="list-style-type: none">1) numero dei contribuenti da controllare;2) numero dei contribuenti controllati, distinti per tipo di tributo.	<p>20%</p>
---	--	-------------------

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO)

<p align="center">UTILIZZO DEL SERVIZIO DI PAGAMENTO ON LINE - PAGOPA</p>	<p>Implementazione del servizio pagoPA che permette di pagare tributi, tasse, utenze, rette, quote associative, bolli e qualsiasi altro tipo di pagamento verso le Pubbliche Amministrazioni locali, quale sistema di pagamento semplice, standardizzato, affidabile e non oneroso per la PA e più in linea con le esigenze dei cittadini.</p> <p>Tempi di realizzazione: 31 dicembre 2024</p> <p>Indicatori risultato:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Implementazione del servizio; 2) Comunicazione ai cittadini delle novità apportate al servizio; 3) Funzionamento on-line e/o direttamente tramite app. 	<p align="center">5%</p>
<p>Mappatura processi in attuazione del PIAO</p>	<p>Il Responsabile del Settore dovrà dare concreta attuazione della valutazione qualitativa dei processi mappati di competenza dell'Area</p> <p>Tempi di realizzazione: 31 dicembre 2024</p> <p>Indicatori risultato: esito relazione annuale anticorruzione del RPCT</p>	<p align="center">5%</p>
<p>Attuazione obblighi trasparenza</p>	<p>Il Responsabile del Settore dovrà:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ <i>curare la concreta attuazione delle misure previste dal PIAO</i> ➤ <i>aggiornare le pagine web del sito internet comunale collegate alla pagina "Amministrazione Trasparente" e relative sottosezioni, riguardanti l'area di riferimento</i> ➤ <i>Procedere al riordino della sezione Amministrazione Trasparente, epurandola da tutti idati non richiesti;</i> <p>In particolare, occorrerà aggiornare, sia sotto il profilo normativo che tecnico, il contenuto delle pagine dedicate a garantire il pieno diritto alla conoscibilità dell'azione amministrativa, osservando gli obblighi di pubblicazione obbligatoria dei vari atti comunali emanati dagli uffici, nonché la relativa modulistica, al fine del rispetto del D.Lgs. 33/2013, come modificato dal d.lgs.97/2016.</p> <p>Ogni Area, responsabile dell'aggiornamento, ciascuna per la specifica competenza, dovrà predisporre e far pubblicare i moduli e gli allegati con i quali i cittadini presenteranno le loro richieste all'ente (art. 35 del d. lgs. 33/2013).</p> <p>Tempi di realizzazione: rispetto dei tempi previsti per ciascuna obbligo di pubblicazione.</p> <p>Indicatori risultato: verifica del Nucleo (attestazione ed una verifica annuale) degli atti pubblicati sul link "Amministrazione Trasparente".</p>	<p align="center">10%</p>

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO)

<p>Privacy GDPR 679/2016</p>	<p>Il Responsabile dovrà procedere mediante il coinvolgimento dei dipendenti dell'Area a:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ aggiornare e/o adeguare il registro delle attività di trattamento; ➤ predisporre la formazione del personale dipendente. <p>Tempi di realizzazione: 31 dicembre 2024</p> <p>Indicatori risultato:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ avvenuto aggiornamento del registro dei trattamenti. ➤ inserimento delle attività nel registro (si/no) ➤ avvenuto adeguamento delle informative per gli interessi; ➤ avvenuta predisposizione delle nomine per gli autorizzati al trattamento e per i soggetti esterni ai quali vengono inviati dati personali; ➤ frequenza dei corsi di formazione dei corsi di formazione on line con conseguimento attestazione. 	<p align="center">2,5 %</p>
<p>Customer satisfaction</p>	<p>Il Responsabile del Settore dovrà:</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> pianificare le attività e le modalità di indagini di customer satisfaction per individuare gli aspetti critici del servizio al fine di attivare progressivi interventi di miglioramento. <input type="checkbox"/> predisporre un apposito questionario, riguardante le problematiche dell'Area, per verificare il livello di gradimento e soddisfazione dei cittadini/utenti sui servizi resi. <p>Il Responsabile del Settore dovrà preliminarmente spiegare ai cittadini intervistati gli scopi e gli obiettivi dell'indagine.</p> <p>Il sistema di rilevazione consentirà di:</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> sviluppare un proficuo collegamento tra i sistemi di controllo interno e le azioni di miglioramento della qualità e delle prestazioni attraverso il monitoraggio, la valutazione e la rendicontazione strutturata del miglioramento continuo; <input type="checkbox"/> ancorare la retribuzione di risultato dei Responsabili di Settore al conseguimento di obiettivi di miglioramenti della qualità; <input type="checkbox"/> inserire nel piano annuale di formazione interventi volti al rafforzamento delle competenze di Responsabili di Settore su approcci, strumenti e tecniche di gestione della qualità. <p>Tempi di realizzazione: 31 dicembre 2024</p> <p>Indicatori risultato: verifica del Nucleo di valutazione dei risultati delle indagini ai fini della valutazione annuale.</p>	<p align="center">2,5%</p>

OBIETTIVI SETTORE LAVORI PUBBLICI/ URBANISTICA AMBIENTE

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO)

OBIETTIVO	DESCRIZIONE OBIETTIVO	PESO OBIETTIVO %
<p>PROGETTAZIONE O ESECUZIONE LAVORI PUBBLICI</p>	<p>Cantierizzazione, nel rispetto della disciplina normativa, delle opere di cui all'elenco annuale delle oo.pp., con particolare riferimento e precedenza a quelle finanziate nell'ambito del PNRR. Rendicontazione e monitoraggio delle opere finanziate.</p> <p>Tempi di realizzazione e indicatori di risultato: rispetto dei cronogrammi e delle tempistiche per la rendicontazione, salvo eventi imprevedibili</p>	<p>25%</p>

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO)

<p>RISPETTO DEI TEMPI MEDI DI PAGAMENTO</p>	<p>➤ Garantire tempi di pagamento inferiori a quelli previsti dall'art. 4 d.lgs 231/2002 in ossequio alla recente previsione normativa di cui all' art. 4 bis, c. 2, l. 41/2023</p> <p>Tempi di realizzazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> - trenta giorni dalla data di ricevimento da parte del debitore della fattura o di una richiesta di pagamento di contenuto equivalente. Non hanno effetto sulla decorrenza del termine le richieste di integrazione o modifica formali della fattura o di altra richiesta equivalente di pagamento; - trenta giorni dalla data di ricevimento delle merci o dalla data di prestazione dei servizi, quando non è certa la data di ricevimento della fattura o della richiesta equivalente di pagamento; - trenta giorni dalla data di ricevimento delle merci o dalla prestazione dei servizi, quando la data in cui il debitore riceve la fattura o la richiesta equivalente di pagamento è anteriore a quella del ricevimento delle merci o della prestazione dei servizi; - trenta giorni dalla data dell'accettazione o della verifica eventualmente previste dalla legge o dal contratto ai fini dell'accertamento della conformità della merce o dei servizi alle previsioni contrattuali, qualora il debitore riceva la fattura o la richiesta equivalente di pagamento in epoca non successiva a tale data <p>Indicatori di risultato: rispetto dei suddetti tempi</p>	<p align="center">30%</p>
<p>EDILIZIA PRIVATA – – GESTIONE DEL TERRITORIO E DEL PATRIMONIO - GESTIONE DELL'AMBIENTE</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Garantire lo smaltimento delle pratiche urbanistiche nei tempi previsti; - Aggiornamento Piano di Gestione Forestale; - Aggiornamento Regolamento fida pascolo; - Redazione inventario beni mobili e immobili; - Coordinamento del Servizio di Protezione civile; - Aggiornare la mappa delle aree percorse dal fuoco; - Razionalizzazione dei tempi di attesa di permessi a costruire, di autorizzazioni edilizie, DIA e di pratiche edilizie in genere, chiudendo istruttoria e riscontro agli interessati nei termini prescritti. 	<p align="center">15%</p>

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO)

	<ul style="list-style-type: none"> - Intensificazione controlli e verifiche sulla regolarità dei lavori di edilizia privata, in collaborazione con gli organi di polizia. - Incremento utilizzo della posta elettronica certificata a fronte di una riduzione della carta e ad un maggiore utilizzo della posta elettronica certificata sia verso le altre pubbliche amministrazioni sia con i cittadini ed imprese. - Aggiornamento degli oneri di urbanizzazione dell'Ente. <p>Tempi di realizzazione: 31 dicembre 2024</p> <p>Indicatori di risultato: Verifica relazione finale da parte del Nucleo di valutazione</p>	
<p>Mappatura processi in attuazione del PIAO</p>	<p>Il Responsabile del Settore dovrà dare concreta attuazione della valutazione qualitativa dei processi mappati di competenza dell'Area</p> <p>Tempi di realizzazione: 31 dicembre 2024</p> <p>Indicatori risultato: esito relazione annuale anticorruzione del RPCT</p>	<p align="center">5%</p>
<p>Attuazione obblighi trasparenza</p>	<p>Il Responsabile del Settore dovrà:</p> <ul style="list-style-type: none"> - curare la concreta attuazione delle misure previste dal PIAO ; - aggiornare le pagine web del sito internet comunale collegate alla pagina "Amministrazione Trasparente" e relative sottosezioni, riguardanti l'area di riferimento; - Procedere al riordino della sezione Amministrazione Trasparente, epurandola da tutti i dati non richiesti; <p>In particolare, occorrerà aggiornare, sia sotto il profilo normativo che tecnico, il contenuto delle pagine dedicate a garantire il pieno diritto alla conoscibilità dell'azione amministrativa, osservandogli obblighi di pubblicazione obbligatoria dei vari atti comunali emanati dagli uffici, nonché la relativa modulistica, al fine del rispetto del D.Lgs. 33/2013, come modificato dal d.lgs. 97/2016.</p> <p>Ogni Area, responsabile dell'aggiornamento, ciascuna per la specifica competenza, dovrà predisporre e far pubblicare i moduli e gli allegati con i quali i cittadini presenteranno le loro richieste all'ente (art. 35 del d. lgs. 33/2013).</p> <p>Tempi di realizzazione: 31 dicembre 2024</p> <p>Indicatori risultato: verifica del Nucleo (attestazione e verifica annuale) degli atti pubblicati sul link "Amministrazione Trasparente".</p>	<p align="center">10%</p>

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO)

<p>Privacy GDPR 679/2016</p>	<p>Il Responsabile dovrà procedere mediante il coinvolgimento dei dipendenti dell'Area a:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ aggiornare e/o adeguare il registro delle attività di trattamento; ➤ predisporre la formazione del personale dipendente. <p>Tempi di realizzazione: 31 dicembre 2024</p> <p>Indicatori risultato:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ avvenuto aggiornamento del registro dei trattamenti. ➤ inserimento delle attività nel registro (si/no) ➤ avvenuto adeguamento delle informative per gli interessi; ➤ avvenuta predisposizione delle nomine per gli autorizzati al trattamento e per i soggetti esterni ai quali vengono inviati dati personali; ➤ frequenza dei corsi di formazione dei corsi di formazione on line con conseguimento attestazione. 	<p align="center">2,5%</p>
<p>Customer satisfaction</p>	<p>Il Responsabile del Settore dovrà:</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> <i>pianificare le attività e le modalità di indagini di customer satisfaction per individuare gli aspetti critici del servizio al fine di attivare progressivi interventi di miglioramento.</i> <input type="checkbox"/> <i>predisporre un apposito questionario, riguardante le problematiche dell'Area, per verificare il livello di gradimento e soddisfazione dei cittadini/utenti sui servizi resi.</i> <p>Il Responsabile del Settore dovrà preliminarmente spiegare ai cittadini intervistati gli scopi e gli obiettivi dell'indagine.</p> <p><i>Il sistema di rilevazione consentirà di:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> <i>sviluppare un proficuo collegamento tra i sistemi di controllo interno e le azioni di miglioramento della qualità e delle prestazioni attraverso il monitoraggio, la valutazione e la rendicontazione strutturata del miglioramento continuo;</i> <input type="checkbox"/> <i>ancorare la retribuzione di risultato dei Responsabili di Settore al conseguimento di obiettivi di miglioramenti della qualità;</i> <input type="checkbox"/> <i>inserire nel piano annuale di formazione interventi volti al rafforzamento delle competenze di Responsabili di Settore su approcci, strumenti e tecniche di gestione della qualità.</i> <p>Tempi di realizzazione: 31 dicembre 2024</p> <p>Indicatori risultato: verifica del Nucleo di valutazione dei risultati delle indagini ai fini della valutazione annuale.</p>	<p align="center">2,5%</p>
<p>Transizione digitale</p>	<p>Il Responsabile dell'Area, in qualità di Responsabile per la Transizione Digitale, dovrà porre in essere tutti gli adempimenti legati alla transizione digitale nella pubblica amministrazione al fine di:</p>	<p align="center">10%</p>

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO)

	<ul style="list-style-type: none">- adeguare l'Ente alle prescrizioni normative;- accrescere l'utilizzo dei servizi digitali;- accrescere l'adesione alle piattaforme abilitanti e alla gestione dei dati. <p>Tempi di realizzazione: 31 dicembre 2024</p> <p>Indicatori risultato: verifica a dicembre 2024</p>	
--	--	--

OBIETTIVI SEGRETARIO COMUNALE

<p>ATTUAZIONE STRATEGIE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE 2023-2025</p>	<p>Il Segretario Comunale, quale Responsabile PCT, dovrà dare attuazione alle misure organizzative ed in generale alle iniziative ed attività occorrenti a prevenire i fenomeni corruttivi</p> <p>Modalità esecutive o fasi:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ <i>Aggiornamento e perfezionamento della mappatura dei processi</i> ➤ <i>Aggiornamento e perfezionamento della mappatura per la gestione dei rischi</i> ➤ <i>Dare attuazione alle misure organizzative ed in generale alle iniziative ed attività occorrenti a prevenire i fenomeni corruttivi</i> <p>Tempi di realizzazione: 31 luglio 2024</p> <p>Indicatori risultato: Riduzione spazi corruttela</p>	<p>30%</p>
<p>CUSTOMER SATISFACTION</p>	<p>La legislazione degli ultimi anni è ispirata da una diversa maniera di intendere il modo di rapportarsi della pubblica amministrazione con il cittadino: quest'ultimo è destinatario e protagonista dell'azione pubblica, con l'effetto che la pubblica</p>	<p>20%</p>

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO)

	<p>amministrazione non può più “parlare” in astratto nell’individuare i propri programmi,ma deve renderli sempre più funzionali e necessari a soddisfare le esigenze degli amministrati. Quella stessa pubblica amministrazione è inoltre chiamata a spiegare come intende raggiungere gli obiettivi e, alla fine del percorso, a dare conto del proprio operato. E’ quanto viene sintetizzato nel concetto di “performance” organizzativa e individuale inteso a rafforzare l’esigenza di migliorare la produttività della pubblica amministrazione, utilizzando, tra gli altri, lo strumento della valorizzazione del metodo. L’obiettivo qui posto è, dunque, quello di rafforzare il concetto di responsabilità nel personale comunale, nonché fornire agli amministrati uno strumento per valutare i risultati amministrativi raggiunti.</p> <p>Il Segretario Comunale dovrà:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ <i>Redigere Avviso pubblico per gli stakeholders per la Sottosezione Rischi Corruttivi e Trasparenza del PIAO 2024-2026;</i> ➤ <i>elaborare e condividere le eventuali proposte di modifica della Sottosezione Rischi Corruttivi e Trasparenza del PIAO - pervenute a seguito di avviso pubblico;</i> ➤ <i>dare impulso ai Responsabili alla redazione atti volti a verificare nella maniera più oggettiva la soddisfazione dell'utenza nei confronti dell'attività dei singoli servizi.</i> <p>Tempi di realizzazione: Termini previsti dalla normativa vigente</p> <p><u>Indicatori risultato:</u> Elaborazione documenti indicati</p>	
<p>ATTUAZIONE CONTROLLI INTERNI DI REGOLARITÀ AMMINISTRATIVA</p>	<p>Al fine di invertere il ciclo della performance si impongono gli adempimenti in materia di controllo successivo sulla regolarità amministrativa in attuazione del Regolamento dei controlli interni, in una prospettiva collaborativa di continuo miglioramento dell'azione amministrativa.</p> <p>Il Segretario Comunale dovrà:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ <i>Effettuare, in una prospettiva di collaborazione e coordinamento dei Responsabili e di coordinamento con gli altri organi di controllo (revisore dei conti e nucleo di valutazione) i controlli successivi sugli atti amministrativi;</i> ➤ <i>redigere relazione sintetica sull'esito degli stessi.</i> <p>Tempi di realizzazione: Adempimento semestrale, come da regolamento</p> <p><u>Indicatori risultato</u> Miglioramento attività amministrativa dell’Ente</p>	<p align="center">20%</p>
<p>ATTUAZIONE COMPITI EX ART.97 TUEL</p>	<p>In ordine all’obiettivo assegnato , il Segretario Comunale dovrà:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ <i>Fornire assistenza giuridico amministrativa nei confronti degli organi di governo e dei soggetti che si interfacciano con l'ente in ordine alla conformità tecnica,</i> 	

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO)

	<p>giuridica e amministrativa dell'azione e degli atti rispetto alle leggi, allo Statuto e ai regolamenti del Consiglio e della Giunta, curandone la verbalizzazione e, dove richiesto, gli adempimenti conseguenti.</p> <ul style="list-style-type: none">➤ Fornire soluzioni alle problematiche sottoposte dagli organi politici e burocratici dell'Ente, nel rispetto della normative;➤ Predisporre o prestare supporto alla predisposizione di i Regolamenti vari e supporto alla predisposizione di i atti delle SETTORE Supporto interpretativo sulla normativa al personale dell'Ente;➤ Collaborare alla risoluzione dei problemi, nel supporto alla redazione di atti amministrativi e nel fornire chiarimenti su testi normative.➤ Redigere circolari esplicative.➤ Partecipare alle riunioni di Giunta e Consiglio, anche al di fuori dell'orario di servizio e anche in orario serale;➤ Sovrintendenza e coordinamento dell'attività dei responsabili di SETTORE, tramite l'indizione di riunioni per individuare, con metodo partecipato, scelte e direzioni operative, in via preliminare rispetto ad atti e proposte;➤ Coordinamento e supervisione atti per l'adozione del P.I.A.O.;➤ Assumere la Presidenza dell'Ufficio Procedimento disciplinari;➤ Assumere la presidenza della Delegazione Trattante, parte datoriale. <p>Tempi di realizzazione: contestuali alla richiesta.</p> <p>Indicatori risultato:</p> <ul style="list-style-type: none">- Miglioramento attività amministrativa dell'Ente;- Numero di atti redatti	<p>30%</p>
--	---	-------------------

2.3. RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

La strategia nazionale di prevenzione della corruzione, secondo la legge 190/2012 e smi, si attua mediante il Piano nazionale anticorruzione (PNA) adottato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC). Il PNA individua i principali rischi di corruzione, i relativi rimedi e contiene l'indicazione degli obiettivi, dei tempi e delle modalità di adozione e attuazione delle misure di contrasto al fenomeno corruttivo

Il presente Piano si propone l'obiettivo fondamentale di promuovere, all'interno dell'Ente, la cultura della legalità, dell'integrità e della trasparenza traducendoli in termini concreti con azioni di prevenzione e di contrasto al fenomeno della "corruzione".

Con il termine corruzione, come precisato nella circolare n. 1/2013 del Dipartimento della Funzione Pubblica, non si riferisce solo ai reati previsti dal libro II, titolo II, capo I del Codice Penale (delitti contro la Pubblica Amministrazione) ma si intende "ogni situazione in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati".

La Legge n.190/2012 pone quindi un'accezione ampia del fenomeno della corruzione e soprattutto si propone di superare un approccio meramente repressivo e sanzionatorio di tale fenomeno, promuovendo un sempre più intenso potenziamento degli strumenti di prevenzione, dei livelli di efficienza e trasparenza all'interno delle pubbliche amministrazioni.

A ciò si aggiunge che "illegalità" non è solo utilizzare le risorse pubbliche per perseguire un fine privato ma è anche utilizzare finalità pubbliche per perseguire illegittimamente un fine proprio dell'ente pubblico di riferimento.

Obiettivi finali del presente Piano Integrato sono quindi quelli di:

a) contrastare e prevenire la "cattiva amministrazione" (*maladministration*), ovvero l'attività che non rispetta i parametri del "buon andamento" e "dell'imparzialità";

b) garantire l'effettiva e totale accessibilità delle informazioni riguardanti l'organizzazione del Comune e la sua attività, nella consapevolezza che favorire forme diffuse di controllo mediante la piena visibilità degli atti costituisce uno strumento di straordinaria efficacia per la prevenzione di una "cattiva amministrazione".

L'ANAC con Delibera n. 7 del 17 gennaio 2023 ha approvato definitivamente il PNA 2022, ponendo particolare attenzione alle tematiche dei **fondi del PNRR**, del *pantouflage*, del **conflitto di interesse**

Altra novità del PNA 2022 è stato il **rafforzamento dell'antiriciclaggio**

Le misure di prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo che le pubbliche amministrazioni sono tenute ad adottare ai sensi dell'art. 10 del d.lgs. n. 231/2007 (cd. decreto antiriciclaggio) si pongono nella stessa ottica di quelle di prevenzione e trasparenza, e cioè la protezione del "valore pubblico".

I presidi in questione, infatti, al pari di quelli anticorruzione, sono da intendersi, come strumento di creazione di tale valore, essendo volti a fronteggiare il rischio che l'amministrazione entri in contatto con soggetti coinvolti in attività criminali

Nell'attuale momento storico, l'apparato antiriciclaggio, come quello anticorruzione, può dare un contributo fondamentale alla prevenzione dei rischi di infiltrazione criminale nell'impiego dei fondi rivenienti dal PNRR, consentendo la tempestiva individuazione di eventuali sospetti di sviamento delle risorse rispetto all'obiettivo per cui sono state stanziare ed evitando che le stesse finiscano per alimentare l'economia illegale.

Si segnala inoltre che, tutte le amministrazioni pubbliche e gli enti di diritto privato, tenuti ad adottare i PTPCT o le misure integrative del MOG 231 o il documento che tiene luogo del PTPCT, se rientranti nell'ambito di applicazione dell'art. 10 del d.lgs. n. 231/2007, devono adempiere anche agli obblighi antiriciclaggio descritti dal decreto medesimo, valorizzando il più possibile il coordinamento con le misure anticorruzione, in modo da realizzare i più volte citati obiettivi di semplificazione e razionalizzazione dei controlli pubblici previsti dalla legislazione vigente.

Identificazione del titolare effettivo delle società che concorrono ad appalti pubblici

Le stazioni appaltanti sono chiamate a controllare "chi sta dietro" a partecipazioni sospette in appalti e forniture pubbliche.

Per la nozione di titolare effettivo, i criteri e le indicazioni ai fini dell'individuazione dello stesso si rinvia a quanto stabilito nella normativa in materia di antiriciclaggio di cui al d.lgs. n. 231/2007 e riportato nelle stesse Linee guida del MEF.

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

L'art. 20 del medesimo d.lgs. 231 /2007, detta una serie di criteri elencati secondo un ordine gerarchico, in modo che i successivi siano applicabili solo nel caso in cui i primi risultino inutilizzabili.

Anche il Gruppo di Azione Finanziaria Internazionale, nel rivedere di recente la Raccomandazione n. 24, ha fatto espresso riferimento alla necessità per gli Stati di assicurare la disponibilità di informazioni sul titolare effettivo nell'ambito degli appalti pubblici

In attuazione della V direttiva europea antiriciclaggio è stata istituita un'apposita sezione del Registro delle Imprese al cui interno devono confluire le informazioni relative alla titolarità effettiva di persone giuridiche, trust e istituti giuridici

affini. Le regole in materia di comunicazione, accesso e consultazione dei dati e delle informazioni relativi alla titolarità effettiva sono dettate dal D.M. 11 marzo 2022, n. 55.

Con delibera n.605 del 19 dicembre 2023 l'Autorità Nazionale Anticorruzione ha approvato un aggiornamento al PNA 2022, in particolare per la parte relativa ai contratti pubblici.

Nel corso del 2023 la disciplina dei contratti pubblici è stata interessata da una serie di interventi legislativi che hanno contribuito a innovarne significativamente l'assetto. L'entrata in vigore il 1° aprile 2023, con efficacia dal successivo 1° luglio 2023, del nuovo Codice dei contratti pubblici di cui al d.lgs. 36/2023 (nel seguito, anche "nuovo Codice") e la conferma di diverse norme derogatorie contenute nel d.l. 76/2020 e nel d.l. n. 77/2021 riferite al d.lgs. 50/2016 (nel seguito, anche "vecchio Codice" o "Codice previgente"), hanno determinato un nuovo quadro di riferimento, consolidando, al contempo, alcuni istituti e novità introdotte negli ultimi anni.

L'aspetto particolarmente rilevante del nuovo Codice è rappresentato dall'inedita introduzione di alcuni principi generali, di cui i più importanti sono i primi tre declinati nel testo, veri e propri principi guida, ossia quelli del **risultato, della fiducia e dell'accesso al mercato**. Il nuovo Codice enuncia inoltre il valore funzionale della **concorrenza e della trasparenza**, tutelate non come mero fine ovvero sotto il profilo di formalismi fine a sé stessi, ma come mezzo per la massimizzazione dell'accesso al mercato e il raggiungimento del più efficiente risultato nell'affidamento e nell'esecuzione dei contratti pubblici.

Come precisato dalla Relazione agli articoli e agli allegati al Codice, attraverso la codificazione dei suddetti principi, il nuovo Codice mira a favorire una più ampia libertà di iniziativa e di auto-responsabilità delle stazioni appaltanti, valorizzandone autonomia e discrezionalità (amministrativa e tecnica).

L'assetto normativo in essere dopo il 1° luglio 2023 determina pertanto la seguente tripartizione:

- a) procedure di affidamento avviate entro la data del 30 giugno 2023, c.d. "procedimenti in corso", disciplinate dal vecchio Codice (art. 226, comma 2, d.lgs. 36/2023);
- b) procedure di affidamento avviate dal 1° luglio 2023 in poi, disciplinate dal nuovo Codice;
- c) procedure di affidamento relative a interventi PNRR/PNC, disciplinati, anche dopo il 1° luglio 2023, dalle norme speciali riguardanti tali interventi contenute nel d.l. 77/2021 e ss.mm.ii. e dal nuovo Codice per quanto non regolato dalla disciplina speciale.

Gli ambiti di intervento dell'aggiornamento del 2023 al PNA 2022 sono circoscritti alla sola parte speciale del PNA 2022 e, in particolare:

- alla sezione dedicata alla schematizzazione dei **rischi di corruzione e di maladministration e alle relative misure di contenimento**, intervenendo solo laddove alcuni rischi e misure previamente indicati, in via esemplificativa, non trovino più adeguato fondamento nelle nuove disposizioni

- alla disciplina **transitoria applicabile in materia di trasparenza amministrativa** alla luce delle nuove disposizioni sulla digitalizzazione del sistema degli appalti e dei regolamenti adottati dall'Autorità, in particolare quelli ai sensi degli artt. 23, co. 5 e 28, co. 4 del nuovo Codice dei contratti pubblici (cfr. rispettivamente le delibere ANAC nn. 2611 e 2642 del 2023)

L'ANAC in questo aggiornamento del 2023 al PNA 2022 invita a presidiare con misure di prevenzione della corruzione tutti gli affidamenti sia in deroga sia ordinari, in quanto, appunto, questi ultimi godono in via permanente di procedure in precedenza introdotte in via "straordinaria" per far fronte all'emergenza Covid 19, prima, e alla tempestiva realizzazione del PNRR, dopo.

Vengono così individuati dall'Autorità in via esemplificativa rischi corruttivi e misure di contenimento alla luce del nuovo quadro normativo, lasciando al RPCT il compito di individuare nel PTPCT/sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO il soggetto/la struttura competente all'attuazione della misura, tenendo conto delle peculiarità e dell'assetto organizzativo dell'amministrazione di appartenenza.

Il presente Piano realizza tale finalità attraverso:

- a) **l'individuazione delle attività dell'ente nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione;**
- b) **la previsione, per le attività individuate a maggior rischio, di adeguate e specifiche misure di prevenzione, idonee a prevenire il rischio di corruzione;**
- c) **la previsione di obblighi di comunicazione nei confronti del Responsabile chiamato a vigilare sul funzionamento del piano;**
- d) **il monitoraggio, in particolare, del rispetto dei termini, previsti dalla legge o dai regolamenti, per la conclusione dei procedimenti;**
- e) **il monitoraggio dei rapporti tra l'amministrazione comunale e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, anche verificando eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e i dirigenti e i dipendenti;**
- f) **la formazione sugli specifici obblighi di trasparenza previsti dalle varie disposizioni di legge.**

Dato il valore altamente strategico degli obiettivi individuati nella presente sezione, gli stessi costituiscono parte integrante del Piano degli obiettivi degli incaricati delle Elevate Qualificazioni.

SOGGETTI COINVOLTI NELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE DELL'ENTE

Gli attori esterni che, a vario titolo, hanno partecipato e partecipano alla predisposizione ed implementazione della presente programmazione sono:

- **II COMITATO INTERMINISTERIALE ISTITUITO CON DPCM DEL 16 GENNAIO 2013**, il quale, in particolare, ha la funzione di elaborare le linee guida per la predisposizione del P.N.A. la cui approvazione è di competenza dell'ANAC.
- **L'AUTORITA' NAZIONALE ANTICORRUZIONE (ANAC)**, alla quale sono oggi assegnate - ai sensi del combinato disposto dell'art. 1, comma 4, della L. n. 190/2012 e dell'art.19, comma 15, del D.L. n. 90/2014 - le funzioni originariamente attribuite in materia di anticorruzione al Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri, e precisamente:
 - coordinare l'attuazione delle strategie di prevenzione e contrasto della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione elaborate a livello nazionale e internazionale;
 - promuovere e definire norme e metodologie comuni per la prevenzione della corruzione, coerenti con gli indirizzi, i programmi e i progetti internazionali;
 - predisporre il P.N.A., anche al fine di assicurare l'attuazione coordinata delle misure;
 - definire modelli standard delle informazioni e dei dati occorrenti per il conseguimento degli obiettivi previsti dalla Legge n. 190, secondo modalità che consentano la loro gestione ed analisi informatizzata;
 - definire criteri per assicurare la rotazione dei dirigenti nei settori particolarmente esposti alla

corruzione e misure per evitare sovrapposizioni di funzioni e cumuli di incarichi nominativi incapo ai dirigenti pubblici, anche esterni;

L'ANAC, in particolare, provvede a:

- approvare il P.N.A.;
- collaborare con i paritetici organismi stranieri, con le organizzazioni regionali ed internazionali competenti;
- analizzare le cause e i fattori della corruzione ed individuare gli interventi che ne possono favorire la prevenzione e il contrasto;
- esprimere parere obbligatorio sugli atti di direttiva e di indirizzo, nonché sulle circolari del Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione in materia di conformità di atti e comportamenti dei funzionari pubblici alla legge, ai codici di comportamento e ai contratti, collettivi e individuali, regolanti il rapporto di lavoro pubblico;
- esprimere pareri facoltativi in materia di autorizzazioni ex art. 53 del D.Lgs. 165/2001 allo svolgimento di incarichi esterni da parte dei dirigenti amministrativi dello Stato e degli enti pubblici nazionali, con particolare riferimento all' applicazione del comma 16 ter, introdotto dal comma 42, lett. 1) dell'art. 1 della L. 190/2012;
- vigilare e controllare sull'effettiva applicazione e sull'efficacia delle misure adottate dalle P.A. ai sensi dei comma 4 e 5 dell'art. 1 della L. 190/2012 e sul rispetto delle regole sulla trasparenza.

Gli attori interni all'Ente che hanno partecipato e partecipano alla predisposizione e implementazione del Piano. sono:

- **La GIUNTA COMUNALE** alla quale, in qualità di organo di indirizzo politico dell'Ente, compete:
 - a) su proposta del Responsabile della Prevenzione della Corruzione, l'approvazione del Piano e dei suoi aggiornamenti
 - b) la definizione degli "obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione" che costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico gestionale e del Piano, in particolare, la promozione di maggiori livelli di trasparenza;
 - c) l'adozione di tutti gli atti di indirizzo di carattere generale che siano, direttamente o indirettamente, finalizzati alla prevenzione della corruzione (ad es. criteri generali per il conferimento e l'autorizzazione allo svolgimento degli incarichi da parte dei dipendenti ex art. 53 del D.Lgs. n. 165/2001);

➤ **II RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE.**

Criteri di scelta del RPCT

L'art 1, co. 7, l. 190/2012, stabilisce che il RPCT è individuato dall'organo di indirizzo, di norma tra i dirigenti di ruolo in servizio, disponendo le eventuali modifiche organizzative necessarie per assicurare funzioni e poteri idonei per lo svolgimento dell'incarico con piena autonomia ed effettività.

Negli Enti Locali è in via preferenziale il **Segretario Comunale**; in ossequio a quanto prescritto, presso codesto Ente il ruolo di RPCT è ricoperto dal Segretario Comunale, Dott.ssa Rosanna Marino, giusta nomina con decreto sindacale n.07 dello 05.04.2023.

In caso di **assenza temporanea** del soggetto che ricopre il ruolo di RPCT, la funzione è affidata al Responsabile del Settore Amministrativo/ Vigilanza/Commercio, quale soggetto la cui attività di gestione e di amministrazione attiva ha minore afferenza con le principali aree di rischio di cui all'art. 1, comma 16, della Legge n. 190/2012 (autorizzazione/concessione, contratti pubblici, concessione ed erogazione di contributi, concorsi per l'assunzione del personale e progressioni di carriera).

In caso di **vacatio** del ruolo di RPCT, tipicamente quando si verifica l'avvicendamento nel ruolo di Segretario Generale, si ritiene che l'organo di indirizzo cui compete la nomina del RPCT possa attendere l'insediamento del nuovo Segretario comunale, provvedendo quindi tempestivamente a formalizzare

l'incarico di RPCT a seguito di ciò. Stante le previsioni di cui all'art. 19, comma 5, lettera b), del DL n. 90/2014, in tema di sanzioni per la mancata adozione dei documenti di pianificazione e programmazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, a seguito della mancata individuazione del RPCT, da parte dell'organo di indirizzo, qualora la vacatio intervenga nel momento dell'anno in cui detti documenti devono essere presentati per l'adozione, è opportuno si provveda tempestivamente alla nomina di un RPCT, tenendo conto dei requisiti precedentemente illustrati per l'ipotesi di assenza temporanea.

Compiti e poteri del RPCT

L'art 1, co. 8, l. 190/2012 stabilisce che il RPCT predispona – in via esclusiva (essendo vietato l'ausilio esterno) – il PTPCT e lo sottopone all'Organo di indirizzo per la necessaria approvazione.

L'art 1, co. 7, l. 190/2012 stabilisce che il RPCT segnali all'organo di indirizzo e all'OIV le "disfunzioni" (così recita la norma) inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza e indichi agli uffici competenti all'esercizio dell'azione disciplinare i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza. Presso codesto Ente l'incarico di Nucleo di Valutazione Monocratico è attribuito al Dott. Tommaso Buono, soggetto esterno all'Ente.

L'art. 5, co. 7, d.lgs. 33/2013 attribuisce al RPCT il compito di occuparsi dei casi di riesame dell'accesso civico: "Nei casi di diniego totale o parziale dell'accesso o di mancata risposta entro il termine indicato al comma 6, il richiedente può presentare richiesta di riesame al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, che decide con provvedimento motivato, entro il termine di venti giorni".

L'art. 5, co. 10, d.lgs. 33/2013 precisa poi che nel caso in cui la richiesta di accesso civico riguardi dati, informazioni o documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria, il RPCT ha l'obbligo di effettuare la segnalazione all'Ufficio di disciplina di cui all'art. 43, co. 5 del d.lgs. 33/2013.

L'art. 15, co. 3, d.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 stabilisce che il RPCT curi la diffusione della conoscenza dei Codici di comportamento nell'amministrazione, il monitoraggio annuale della loro attuazione, la pubblicazione sul sito istituzionale e la comunicazione ad ANAC dei risultati del monitoraggio.

Sui poteri del RPCT, l'Autorità si è già espressa con la delibera n. 840 del 2018, cui si rinvia. In tale atto, in base alla ricognizione completa delle norme che delineano ruolo, compiti e responsabilità del RPCT, l'Autorità ha precisato che l'obiettivo principale assegnato al RPCT è quello della predisposizione del sistema di prevenzione della corruzione di un'amministrazione o ente e della verifica della tenuta complessiva di tale sistema al fine di contenere fenomeni di cattiva amministrazione. Pertanto i poteri di vigilanza e controllo che il RPCT può esercitare all'interno della p.a. o di un ente devono rimanere connessi a tale obiettivo.

Laddove il RPCT sia destinatario di segnalazioni o comunque riscontri fenomeni di corruzione, in senso ampio, i suoi compiti si sostanziano in una delibazione sul fumus di quanto rappresentato al fine di stabilire se esistano ragionievoli presupposti di fondatezza.

Si rammenta che l'art. 43 co. 1, d.lgs. 33/2013 assegna al RPCT il compito di svolgere all'interno di ogni ente «stabilmente un'attività di controllo sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate nonché segnalando all'organo di indirizzo politico, all'Organismo indipendente di valutazione (OIV), all'Autorità nazionale anticorruzione e, nei casi più gravi, all'ufficio di disciplina i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione». Tale evenienza, sarà cura del RPCT rivolgersi agli organi interni o agli enti/istituzioni esterne preposti ai necessari controlli, in una logica di valorizzazione e ottimizzazione del sistema di controlli già esistenti

nelle amministrazioni.

Resta fermo che non spetta al RPCT né accertare responsabilità individuali - qualunque natura esse abbiano -, né svolgere controlli di legittimità o di merito su atti e provvedimenti adottati dall'amministrazione, a pena di sconfinare nelle competenze di altri soggetti a ciò preposti nell'ente o amministrazione.

Quanto ai rapporti fra poteri del RPCT di un'amministrazione vigilante e quello di un ente vigilato, nella delibera n. 840/2018 è stato chiarito che ogni RPCT è opportuno svolga le proprie funzioni in autonomia secondo le proprie responsabilità e competenze, ammettendo forme di leale collaborazione.

Oltre a quanto indicato nella delibera n. 840/2018, di seguito si fornisce un quadro d'insieme delle attività svolte dal RPCT e dei poteri ad esse connessi, con particolare riferimento alla vigilanza sull'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e in materia di trasparenza; ai compiti ai sensi della disciplina sul whistleblowing (previsti nell'art. 54-bis del d.lgs. 165/2001); alle attribuzioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi (previste dal d.lgs. 39/2013) e ai compiti e poteri in materia di Anagrafe unica delle stazioni appaltanti (AUSA) e di contrasto al riciclaggio.

Il supporto conoscitivo ed informativo al RPCT. Ruolo degli incaricati di E.Q.

L'art. 1, co. 9, lett. c), l. 190/2012, con particolare riguardo ai contenuti del PTPC stabilisce che in esso debbano essere previsti obblighi di informazione nei confronti del RPCT, chiamato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Piano, con particolare riguardo alle attività e aree di rischio individuate e alle misure di contrasto del rischio di corruzione.

L'art. 16, co. 1-ter, d.lgs. n. 165 del 2001 stabilisce che i dirigenti degli uffici dirigenziali generali sono tenuti a "fornire le informazioni richieste dal soggetto competente per l'individuazione delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione". Chiaramente, in Enti di limitate dimensioni - quale quello in esame - alle cui Aree/Settori sono preposti i soggetti appartenenti all'Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni (ex Cat D o C ove questi ultimi manchino) è fondamentale il coordinamento e la collaborazione con il Segretario Comunale - in quanto tale e, soprattutto, in quanto Responsabile per la prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza - circostanza questa che legittima l'introduzione tra gli obiettivi individuali e di settore dei titolari di E.Q. della tempestività degli adempimenti di cui al Piano, soprattutto con riguardo alla trasparenza e alla corretta gestione dei procedimenti amministrativi, come pure la collaborazione con il Segretario stesso.

L'art. 8, d.P.R. n. 62 del 16 aprile 2013 stabilisce che i dipendenti dell'amministrazione sono tenuti a "rispettare le prescrizioni contenute nel piano per la prevenzione della corruzione e a prestare collaborazione al responsabile della prevenzione della corruzione".

A proposito l'Autorità, richiamando tale disposizione, ha auspicato la creazione di un rapporto di collaborazione all'interno delle p.a. con il RPCT, specie da parte di quei soggetti che, in base alla programmazione, sono responsabili dell'attuazione delle misure di prevenzione.

I rapporti con l'organo di indirizzo

L'art. 1, co. 8, l. 190/2012 stabilisce che "l'organo di indirizzo definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza,"

Tali poteri di indirizzo sono strettamente connessi con quelli che la legge attribuisce al RPCT per la predisposizione della programmazione anticorruzione, nonché per la verifica sulla sua attuazione e idoneità con conseguente potere di proporre modifiche dello stesso Piano.

L'art. 1, co. 14, l. 190/2012 stabilisce l'obbligo per il RPCT di riferire all'Organo di indirizzo politico sull'attività, con la relazione annuale sopra citata, da pubblicare anche nel sito web dell'amministrazione. Nei casi in cui l'organo di indirizzo lo richieda, il RPCT è tenuto a riferire sull'attività svolta.

L'art. 1, co. 7, l. 190/2012 stabilisce l'obbligo da parte del RPCT di segnalare all'organo di indirizzo e all'OIV le disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione.

La medesima disposizione, al fine di garantire che il RPCT abbia poteri all'interno di tutta la struttura tali

da poter svolgere con effettività i propri compiti, stabilisce che “l’organo di indirizzo dispone le eventuali modifiche organizzative necessarie per assicurare al RPCT funzioni e poteri idonei per lo svolgimento dell’incarico con piena autonomia ed effettività”.

I rapporti con l’Autorità Nazionale Anticorruzione

L’art. 43, d.lgs. 33/2013 stabilisce che al RPCT spetti il “controllo sull’adempimento da parte dell’amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l’aggiornamento delle informazioni pubblicate, nonché segnalando all’organo di indirizzo politico, all’Organismo indipendente di valutazione (OIV), all’Autorità nazionale anticorruzione e, nei casi più gravi, all’ufficio di disciplina i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione”.

L’art 15, d.lgs. 39/2013, analogamente, stabilisce che il RPCT segnali i casi di possibile violazione delle disposizioni del richiamato decreto, tra gli altri anche all’Autorità nazionale anticorruzione.

La medesima norma, al co. 3, prevede l’intervento di ANAC sui provvedimenti di revoca del RPCT qualora rilevi che la revoca sia correlata alle attività svolte dal Responsabile in materia di prevenzione della corruzione.

Le garanzie della posizione di indipendenza del RPCT

Stante il difficile compito assegnato al RPCT, il legislatore ha elaborato un sistema di garanzia a tutela di tale soggetto (cui si è accennato sopra), al fine di evitare ritorsioni nei confronti dello stesso per l’esercizio delle sue funzioni, così come prescritto dall’art. 1, co. 7 e co. 82, l. n. 190/2012 e dall’art. 15, co. 3, d.lgs.39/2013.

La norma da ultimo citata si inserisce in un sistema più ampio di tutela e garanzia del RPCT messo in atto dal legislatore, che prevede l’intervento di ANAC su misure discriminatorie anche diverse dalla revoca, perpetuate nei confronti del RPCT per motivi collegati, direttamente o indirettamente, allo svolgimento delle sue funzioni (art. 1, co. 7, l. 190/2012). L’Autorità ha ritenuto opportuno disciplinare il proprio intervento sia con riferimento alla revoca, sia con riferimento alle altre misure discriminatorie nei confronti del RPCT con “Regolamento sull’esercizio del potere dell’Autorità di richiedere il riesame dei provvedimenti di revoca o di misure discriminatorie adottati nei confronti del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) per attività svolte in materia di prevenzione della corruzione” adottato dal Consiglio dell’Autorità in data 18 luglio 2018.

In tema di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi

Ai sensi dall’art. 15, d.lgs. n. 39/2013 al RPCT è affidato il compito di vigilare sul rispetto delle disposizioni sulle inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi di cui al medesimo decreto legislativo, con capacità proprie di intervento, anche sanzionatorio e di segnalare le violazioni ad ANAC. Va segnalato sul punto che detto obbligo si traduce nella richiesta ai Responsabili di produrre annualmente la dichiarazione de qua, nonché in un obbligo di intervento qualora vi siano segnalazioni o si palesino ipotesi di false dichiarazioni in merito.

In tema di responsabilità del RPCT

A fronte dei compiti attribuiti, la l. 190/2012 prevede (artt. 12 e 14) anche consistenti responsabilità in capo al RPCT. In particolare, l’art. 12 stabilisce che “In caso di commissione, all’interno dell’amministrazione, di un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato, il RPCT risponde ai sensi dell’articolo 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, nonché sul piano disciplinare, oltre che per il danno erariale e all’immagine della pubblica amministrazione, salvo che provi di avere predisposto, prima della commissione del fatto, il Piano e di

aver vigilato sul funzionamento e sull'osservanza del piano". L'art. 14 stabilisce altresì che "In caso di ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste dal Piano, il responsabile [...] risponde ai sensi dell'articolo 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, [...] nonché, per omesso controllo, sul pianodisciplinare, salvo che provi di avere comunicato agli uffici le misure da adottare e le relative modalità ed avere vigilato sull'osservanza del Piano. La violazione, da parte dei dipendenti dell'amministrazione, delle misure di prevenzione previste dal Piano costituisce illecito disciplinare".

➤ **I RESPONSABILI DEI SETTORI/RESPONSABILI DEI SERVIZI**

La mancata osservanza delle disposizioni contenute nel presente Piano costituisce elemento di valutazione della responsabilità dei Responsabili di Settore e dei dipendenti, con riferimento alle rispettive competenze, oltre che elemento di valutazione della performance individuale.

Posto che, come sopra evidenziato, nel Piano Degli Obiettivi per l'anno 2023 sono individuati specifici obiettivi di performance organizzativa ed individuale strettamente ancorati all'attuazione di questa sottosezione - attinenti, ad esempio, alla mappatura dei processi e all'attuazione delle misure di prevenzione e controllo del rischio descritte in questa Sottosezione - ciò rileverà, in caso di inadempienze, oltre che sotto il profilo della valutazione della performance di tutti i dipendenti, anche sul piano della responsabilità disciplinare.

Responsabili di Settore del Comune, in aggiunta ai compiti attribuiti dalle norme di legge e regolamentari, e di quanto previsto nelle schede relative alle aree di rischio allegate al presente Piano, esercitano le seguenti attività:

- monitoraggio sul rispetto dei tempi procedurali, con eliminazione tempestiva di eventuali anomalie dando comunicazione al RPC delle azioni poste in essere;
- promozione e divulgazione delle prescrizioni contenute nel piano anticorruzione nonché degli obblighi riguardanti la trasparenza amministrativa e il codice di comportamento vigente nell'ente;
- verifica dell'attuazione delle prescrizioni contenute nel presente piano e nel codice di comportamento;
- predisposizione di eventuali proposte d'integrazione delle prescrizioni contenute nei documenti richiamati al punto precedente;
- collaborazione con il RPCT per la definizione del piano di formazione e l'individuazione dei dipendenti;
- verifica a campione delle dichiarazioni sostitutive di certificazione e di atto notorio rese ai sensi degli artt. 46-49 del d.P.R. n. 445/2000;
- promozione di accordi con enti e autorità per l'accesso alle banche dati, anche ai fini del controllo di cui sopra;
- attivazione di controlli specifici, anche ex post, su processi lavorativi critici ed esposti a rischio corruzione;
- rispetto dell'ordine cronologico di protocollo delle istanze, dando disposizioni in merito;
- redazione degli atti in modo chiaro e comprensibile con un linguaggio semplice, dando disposizioni in merito;
- adozione delle soluzioni possibili per favorire l'accesso on line ai servizi.

Per quanto riguarda le responsabilità derivanti dalla violazione del Codice di comportamento, si rinvia quanto previsto dallo stesso.

➤ **I DIPENDENTI DELL'ENTE** i quali:

- a) partecipano ai processi di gestione dei rischi;
- b) osservano le misure contenute nel Piano e nel Codice di comportamento dei dipendenti;
- c) segnalano le situazioni di illecito al proprio Responsabile;

➤ **I COLLABORATORI DELL'ENTE** i quali osservano le misure contenute nel Piano e nel Codice di comportamento dei dipendenti e segnalano le situazioni di illecito al Responsabile di riferimento;

➤ **L'ORGANISMO DI VALUTAZIONE/NUCLEO DI VALUTAZIONE** il quale:

- 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;
- d) esprime parere sul Codice di comportamento adottato dall'Amministrazione e sugli eventuali aggiornamenti allo stesso.

Il ruolo di N.d.V. presso l'Ente è ricoperto dal Dott. Tommaso Buono.

➤ **L'UFFICIO PROCEDIMENTI DISCIPLINARI**, che provvede ai compiti di propria competenza nei procedimenti disciplinari.

OBIETTIVI STRATEGICI IN MATERIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA

- Incremento della trasparenza verso la collettività

Incremento della trasparenza verso la collettività attraverso una implementazione dei dati e/o provvedimenti da pubblicare in Amministrazione Trasparente oltre quelli che già sono oggetto di pubblicazione obbligatoria (art. 10, comma 3, del D.Lgs. n. 33/2013 a tenore del quale "La promozione di maggiori livelli di trasparenza costituisce un obiettivo strategico di ogni Amministrazione, che deve tradursi nella definizione di obiettivi organizzativi e individuali". Sul punto rilevante richiamare pure l'art. 1, comma 9, lett. f), della L. n. 190/2012 a tenore del quale il piano risponde all'esigenza di "individuare specifici obblighi di trasparenza ulteriori rispetto a quelli previsti da disposizioni di legge".

Costituisce quindi fisiologico obiettivo strategico dell'ente quello di individuare specifici obblighi di trasparenza ulteriori rispetto a quelli previsti dal medesimo D.Lgs. n. 33/2013.

- Implementazione della digitalizzazione

La digitalizzazione dei procedimenti, infatti, consente evidenti semplificazioni delle procedure, standardizzazione delle stesse, risparmi in termini di tempi e costi, nonché il continuo monitoraggio dell'evoluzione del procedimento; in questi termini si aumenta esponenzialmente il controllo dell'intera fase di gestione della procedura. Inoltre, tutto rimane tracciato, diminuendo drasticamente la possibilità di incursioni patologiche nel procedimento. Per altro l'art. 12, comma 1, stabilisce che "Le Pubbliche Amministrazioni nell'organizzare autonomamente la propria attività utilizzano le tecnologie dell'informazione e della comunicazione per la realizzazione degli obiettivi di efficienza, efficacia, economicità, imparzialità, trasparenza, semplificazione e partecipazione nel rispetto dei principi di uguaglianza e di non discriminazione".

Sempre l'art. 12, comma 1-ter, sottolinea che "L'attuazione delle disposizioni del presente Codice è comunque rilevante ai fini della misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale delle posizioni organizzative".

- Promozione e valorizzazione della motivazione di provvedimenti amministrativi.

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

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 a principi di semplicità e di chiarezza; in particolare dovranno essere scritti con linguaggio semplice e comprensibile a tutti. Tutti gli uffici dovranno riportarsi, per quanto possibile, ad uno stile comune, curando che i provvedimenti conclusivi dei procedimenti riportino nella premessa sia il preambolo che la motivazione. Il preambolo è composto dalla descrizione del procedimento svolto, con l'indicazione di tutti gli atti prodotti e di cui si è tenuto conto per arrivare alla decisione finale, in modo da consentire a tutti coloro che vi abbiano interesse di ricostruire il procedimento amministrativo seguito. La motivazione deve indicare i presupposti di fatto e le ragioni giuridiche che hanno determinato la decisione, sulla base dell'istruttoria. La motivazione dovrà essere il più possibile precisa, chiara e completa. Ciò comporterà l'introduzione di uno o più obiettivi di performance volti ad assicurare il rispetto, per gli uffici di propria competenza, delle misure di prevenzione, generali o specifiche, previste dal presente Piano.

ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO E INTERNO.

IL CONTESTO ESTERNO.

Sant'Angelo D'Alife è un Comune della Provincia di Caserta, Campania, composto da una popolazione di 2.112 abitanti (popolazione attestata dall'Ufficio demografico del Comune di Sant'Angelo d'Alife al 31/12/2023). Il territorio è parte della media valle del fiume Volturno, che lo attraversa in pianura, e sorge a ridosso massiccio del Matese, alle pendici del Monte Serra delle Mele, nell'alta Valle del Volturno, abbracciando un vasto territorio che va dalla pianura all'alta montagna della località Selvapiana..

Il territorio comunale si estende per una superficie di 33 km quadrati e confina con i territori dei comuni di Alife, Baia e Latina, Piedimonte Matese, Pietravairano, Raviscanina, San Gregorio Matese e Valle Agricola. Il Comune di Sant'Angelo D'Alife è gemellato con il Comune dell'Aquila, dal maggio 2008.

Le condizioni socio- economiche della popolazione possono considerarsi di livello medio - basso. Oltre alla popolazione anziana che possiede redditi esclusivamente da pensione, la popolazione in forza lavoro è occupata prevalentemente in attività agricole e nel terziario. Quasi assente l'occupazione nel settore dell'industria data la mancanza di attività in tale settore nel territorio.

L'attività di libero professionista conta pochi addetti. A causa della disoccupazione presente sul territorio, molti giovani ed interi nuclei familiari emigrano verso zone che offrono più concrete possibilità di occupazione, così come si evince dall'analisi della popolazione residente nel territorio negli ultimi 10 anni.

Il territorio comunale è caratterizzato dalla prevalenza di aziende agricole a conduzione familiare specializzate nei settori dell'allevamento bovino e bufalino e della coltivazione dell'olivo. La maggior parte delle aziende agricole è di modeste dimensioni e garantisce un reddito appena sufficiente per le famiglie.

Il territorio possiede vaste zone coltivate a olivo, ma la proprietà risulta molto frazionata ed i sistemi di coltivazione non sono specializzati. Il prodotto ottenuto, di buona qualità, soddisfa le esigenze locali.

Gli insediamenti industriali presenti sono di modestissima capacità di assorbimento di manodopera.

Il turismo è un settore da valorizzare data la presenza di beni di interesse storico ed archeologico. Sono in atto lavori di recupero di detti beni e si auspica che in un prossimo futuro diventino un'attrattiva turistica.

I laboratori artigianali sono pochi e mestieri tradizionali come falegnami, fabbri, sarti etc. tendono lentamente a scomparire.

Gli esercizi commerciali sono pochi e di piccole dimensioni; essi soddisfano le esigenze locali.

Data la consistenza della popolazione, i pubblici esercizi (bar e ristoranti) sono presenti in quantità adeguata e riescono a garantire ai titolari un reddito soddisfacente.

Il territorio comunale rientra nell'ambito della vasta provincia di Caserta che, come noto rappresenta, insieme a tutto il territorio della Regione Campania, un contesto particolarmente a rischio per ciò che concerne i fenomeni criminali.

Come evidenziato dall'A.N.A.C. con determina n. 12 del 28 ottobre 2015, pag. 16 e ss., un'amministrazione collocata in un territorio caratterizzato dalla presenza di criminalità organizzata e da infiltrazioni mafiose può essere soggetta a maggiore rischio in quanto gli studi sulla criminalità organizzata hanno evidenziato come la corruzione sia uno dei tradizionali strumenti di azione delle organizzazioni malavitose.

A tal fine, sono da considerare sia i fattori legati al territorio di riferimento dell'amministrazione, sia le relazioni e le possibili influenze esistenti con i portatori e i rappresentanti di interessi esterni. L'Ente inoltre può avvalersi delle relazioni periodiche sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica, presentate al Parlamento dal Ministero dell'Interno e pubblicate sul sito della camera dei Deputati, nonché richiedere alla Prefettura competente un supporto tecnico anche nell'ambito della collaborazione con gli enti locali (art. 1 co. 6 della Legge n. 190/2012).

Pertanto, applicando l'indirizzo dell'ANAC, per la provincia di Caserta, ed in particolare per le zone più vicine al territorio del Comune di San Gregorio Matese, risulta quanto emerge dai dati e dalle informazioni contenute nell'ultima "Relazione sull'attività delle forze di polizia, sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica e sulla criminalità organizzata" Presentata dal Ministro dell'interno e Comunicata alla Presidenza il 3 gennaio 2024 disponibile al seguente link <https://www.senato.it/static/bgt/UltimiAtti/pergiorno/20240124.html?from=20240124&to=20240124>

Con specifico riferimento al territorio del Comune di Sant'Angelo d'Alife, tuttavia, non sono emerse, allo stato attuale manifestazioni eclatanti di fenomeni criminali e dai dati e informazioni in possesso di questo Ente, emerge che il Comune di Sant'Angelo d'Alife risulta una realtà in cui non si sono manifestati, anche in anni più lontani, fenomeni corruttivi né inchieste giudiziarie in materia.

Il presente piano è stato redatto con l'attenzione necessaria ad eliminare anche quelle prassi/comportamenti consolidati negli uffici che possono costituire "sintomi" di gestione non perfettamente coerenti con la legge e con il rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità.

IL CONTESTO INTERNO.

L'analisi del contesto interno focalizza e mette in evidenza i dati e le informazioni relative alla organizzazione, alla gestione operativa dell'ente in grado di influenzare la sensibilità della struttura al rischio corruzione. In rapporto al sistema delle responsabilità e al livello di complessità dell'ente, l'analisi del contesto interno considera le informazioni e i dati riepilogativi evidenziati qui di seguito, desunti anche da altri strumenti di programmazione tra cui, il Regolamento sull'Ordinamento degli uffici e dei servizi, approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 199 dell'8/11/2001, il Sistema permanente di misurazione e valutazione della performance (approvato con Delibera di G.M. n. 63 del 30.09.2015), nonché il conto annuale.

Organi di indirizzo:

Natura dell'organo	Componenti dell'organo	Durata della carica
Consiglio comunale	Sindaco Caporaso Michele	5 anni Proclamazione – 15.05.2023
	Vigliotti Antonio	
	Visone Michela	
	Ferrazzano Elvio	
	Rossolino Angelo	
	Bucci Micaela (detta Michela)	
	Marino Rosalba	

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO)

	<p>Gilardi Maria - Vicepresidente</p> <p>Pisaturo Alfonso - Presidente a seguito di deliberazione di consiglio comunale n.18 del 29.06.2024</p> <p>Simonelli Paola</p>	<p>dimissioni di Curtopasso Giovanni dalla carica di consigliere rassegnate in data 03.06.2024</p> <p>dimissioni dalla carica di Presidente del Consiglio assegnate da Antonio Vigliotti in data 26.06.2024</p>
Giunta comunale	<p>Sindaco Caporaso Michele</p> <p>Visone Michela</p> <p>Antonio Vigliotti- Vicesindaco (nomina con decreto n. 5 del 25.06.2024)</p>	<p>5 anni</p> <p>Costituzione Giunta in data 26.05.2023</p> <p>dimissioni di Curtopasso Giovanni rassegnate in data 03.06.2024</p> <p>decreto di nomina del nuovo vicesindaco e costituzione nuova Giunta con decreto n.5 del 25.06.2024</p>

MAPPATURA DEI PROCESSI

La mappatura dei processi è un modo razionale di individuare e rappresentare tutte le principali attività dell'ente. La mappatura ha carattere strumentale a fini dell'identificazione, della valutazione e del trattamento dei rischi corruttivi.

La mappatura completa dei principali *processi di governo* e dei *processi operativi* dell'ente è riportata nella tabella delle pagine seguenti.

Per le finalità di prevenzione e contrasto alla corruzione, i *processi di governo* sono scarsamente significativi in quanto generalmente tesi ad esprimere *l'indirizzo politico* dell'amministrazione in carica.

Al contrario, assumono particolare rilievo i *processi* ed i *sotto-processi operativi* che concretizzano e danno attuazione agli indirizzi politici attraverso procedimenti, atti e provvedimenti rilevanti all'esterno e, talvolta, a contenuto economico patrimoniale.

È bene rammentare che la legge 190/2012 è interamente orientata a prevenire i fenomeni corruttivi che riguardano l'apparato tecnico burocratico degli enti, senza particolari riferimenti agli organi politici. **Nella colonna di destra (schede di analisi del rischio), della Tabella che segue, è indicato il numero della scheda con la quale si è proceduto alla stima del valore della probabilità ed alla stima del valore dell'impatto, quindi all'analisi del rischio per singole attività riferibili a ciascun sotto-processo ritenuto potenzialmente esposto a fenomeni di corruzione.**

In allegato, chi legge può trovare le schede di valutazione del rischio di tutte le attività analizzate.

PROCESSI DI GOVERNO	
1.	stesura e approvazione delle "linee programmatiche"
2.	stesura ed approvazione del documento unico di programmazione
3.	stesura ed approvazione del bilancio pluriennale
4.	stesura ed approvazione del PEG (eventuale)
5.	stesura ed approvazione del piano dettagliato degli obiettivi
6.	controllo politico amministrativo
7.	controllo di gestione
8.	controllo di revisione contabile
9.	monitoraggio della "qualità" dei servizi erogati

	processi operativi		Sotto-processi operativi	scheda di analisi del rischio
10	servizi demografici, stato civile, servizi elettorali, leva	10.A	pratiche anagrafiche	Area F, scheda 1
		10.B	documenti di identità	Area F, scheda 1
		10.C	certificazioni anagrafiche	Area F, scheda 1
		10.D	atti di nascita, morte, cittadinanza e matrimonio	Area F, scheda 1
		10.E	leva	Area F, scheda 1
		10.F	archivio elettori	Area F, scheda 1
		10.G	consultazioni elettorali	Area F, scheda 1
11	rilascio prestazioni socio-assistenziali in collaborazione con l'Ambito Territoriale	11.A	servizi assistenziali e socio-sanitari per anziani	Area D, scheda 1
		11.B	servizi per minori e famiglie	Area D, scheda 1

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO)

		11.C	servizi per disabili	Area D, scheda 1
		11.D	servizi per adulti in difficoltà	Area D, scheda 1
		11.E	alloggi popolari	Area D, scheda 2
12	rilascio prestazioni socio assistenziali in via autonoma	12.A	Contributi legati all'emergenza covid	Area D, scheda 1
	servizi educativi	12.B	manutenzione degli edifici scolastici	Area B
		12.C	diritto allo studio	Area D, scheda 1
		12.D	trasporto scolastico	Area D, scheda 1,2,8
		12.E	mense scolastiche	Area D, scheda 1,2,8
13	relazioni con il pubblico	13.A	reclami e segnalazioni	Area F, scheda 2
		13.B	comunicazione esterna	Area F, schede 1 e 2
		13.C	accesso agli atti e trasparenza	Area F, scheda 2
		13.D	<i>customer satisfaction</i>	Area F, scheda 2
14	servizi culturali e sportivi	14.A	organizzazione eventi	Area C, D
		14.B	patrocini	Area D, scheda 2
		14.C	gestione impianti sportivi	Area E, scheda 4
		14.D	associazioni culturali	Area D, scheda 2
		14.E	associazioni sportive	Area D, scheda 2
15	turismo	15.A	promozione del territorio	Area D, scheda 1
		15.B	rapporti con le associazioni di esercenti	Area D, scheda 2
16	mobilità e viabilità	16.A	manutenzione strade	Area F, schede 1 e 2
		16.B	circolazione e sosta dei veicoli	Area F, scheda 3
		16.C	segnaletica orizzontale e verticale	Area F, schede 1 e 2
		16.D	rimozione della neve	Area B, scheda 8
		16.E	pulizia delle strade	Area L
		16.F	servizi di pubblica illuminazione	Area B
17	territorio e ambiente	17.A	raccolta, recupero e smaltimento rifiuti	Area L
		17.B	isole ecologiche	Area L
		17.C	manutenzione delle aree verdi	Area B, F
		17.D	servizio di acquedotto	Area B, F
		17.E	inquinamento da attività produttive	Area F
18	sviluppo urbanistico del territorio	18.A	edilizia privata	Area I, schede 1 e 2, 3; Area F 1
		18.B	edilizia pubblica	Area I, schede 1 e 2; Area F 1
		18.C	realizzazione di opere pubbliche	Area B; Area G
		18.D	manutenzione di opere pubbliche	Area F, scheda 1

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO)

		18.E	Gestione pratiche post terremoto	Area D, scheda 1; Area F, scheda 1
19	servizi di polizia	19.A	protezione civile	Area D
		19.B	sicurezza e ordine pubblico	Area F
		19.C	verifiche delle attività commerciali	Aree C ed F
		19.D	verifica della attività edilizie	Aree C e F
		19.E	gestione dei verbali delle sanzioni comminate	Area F, scheda 5
20	attività produttive	20.A	agricoltura	Aree C, D e F
		20.B	artigianato	Aree C, D e F
		20.C	commercio	Aree C, D e F
21	servizi economico finanziari	21.A	gestione delle entrate	Area E, schede 1 e 2
		21.B	gestione delle uscite	Area E, scheda 3
		21.C	monitoraggio dei flussi di cassa	Area E
		21.D	monitoraggio dei flussi economici	Area E
		21.E	adempimenti fiscali	Area E
		21.F	stipendi del personale	Area E
		21.F	tributi locali	Area E
22	servizi di informatica	22.A	gestione hardware e software	Area B
		22.B	<i>disaster recovery e backup</i>	Aree B, F
		22.C	gestione del sito web	Area F, schede 1 e 2; Area G
23	gestione dei documenti	23.A	protocollo	Area F, schede 1 e 2;
		23.B	archivio corrente	Area F, schede 1 e 2;
		23.C	archivio di deposito	Area F, schede 1 e 2;
		23.D	archivio storico	Area F, schede 1 e 2;
		23.E	archivio informatico	Area F, schede 1 e 2;
24	risorse umane	24.A	selezione e assunzione	Area A, scheda 1
		24.B	gestione giuridica ed economica dei dipendenti	Area A
		24.C	formazione	Area B, scheda 8
		24.D	valutazione	Area A, scheda 3
		24.E	relazioni sindacali (informazione, concertazione)	Area F, scheda 1
		24.F	contrattazione decentrata integrativa	Area F, scheda 1
25	segreteria	25.A	pubblicazioni all'albo pretorio online	Area F, scheda 1
		25.B	gestione di sito web: amministrazione trasparente	Area F, scheda 1

		25.C	Contratti	Area F, scheda 1
26	gare e appalti	26.A	gare d'appalto ad evidenza pubblica	Area B
		26.B	Affidamenti diretti lavori, servizi, forniture	Area B
		26.C	gare ad evidenza pubblica di vendita	Area E, scheda 4
27	servizi legali	27.A	supporto giuridico e pareri	Area H
		27.B	gestione del contenzioso	Area H; Area E scheda 4 ; B scheda 13
28	servizi cimiteriali	28.A	inumazioni, tumulazioni	Area B, scheda 8
		28.B	esumazioni, estumulazioni	Area B, scheda 8
		28.C	concessioni demaniali per cappelle di famiglia	Area B, scheda 8
		28.D	manutenzione dei cimiteri	Area B, scheda 8
		28.E	pulizia dei cimiteri	Area B, scheda 8
		28.F	servizi di custodia dei cimiteri	Area B, scheda 8

Gestione del rischio ai sensi dell'Allegato 3 al PNA 2019

Indicazione delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione, "aree di rischio"

Per ogni ripartizione organizzativa dell'ente, sono ritenute "aree di rischio", quali attività a più elevatorischio di corruzione, le singole attività, i processi ed i procedimenti riconducibili alle macro **AREE** seguenti, così suddivise:

- **AREA RISCHIO DALLA A ALLA D: GENERALI**
- **AREA RISCHIO DALLA E ALLA M: SPECIFICHE PER GLI ENTI LOCALI**

	AREA DI RISCHIO
A	AREA ASSUNZIONE E PROGRESSIONE DI CARRIERA DEL PERSONALE
B	AREA CONTRATTI PUBBLICI
C	AREA PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA DEI DESTINATARI <u>PRIVI</u> DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO
D	AREA PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA DEI DESTINATARI <u>CON</u> EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO
E	AREA GESTIONE DELLE ENTRATE, DELLE SPESE E DEL PATRIMONIO
F	AREA GESTIONE DEI CONTROLLI, DELLE VERIFICHE, DELLE ISPEZIONI E DELLE SANZIONI
G	AREA GESTIONE DI INCARICHI

H	AREA GESTIONE DI AFFARI LEGALI E CONTENZIOSO
I	AREA GESTIONE DEGLI STRUMENTI URBANISTICI
L	AREA GESTIONE DEI RIFIUTI
M	AREA GESTIONE CIMITERO

METODOLOGIA UTILIZZATA PER EFFETTUARE LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO

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

L'identificazione del rischio

Consiste nel ricercare, individuare e descrivere i “rischi di corruzione” intesa nella più ampia accezione della legge 190/2012.

Richiede che, per ciascuna attività, processo o fase, siano evidenziati i possibili rischi di corruzione. Questi sono fatti emergere considerando il contesto esterno ed interno all'amministrazione, anche con riferimento alle specifiche posizioni organizzative presenti all'interno dell'amministrazione.

I rischi sono identificati:

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

L'identificazione dei rischi è stata svolta a seguito di confronto coi responsabili di ciascuna ripartizione organizzativa e coordinato dal Responsabile della prevenzione della corruzione.

L'analisi del rischio

In questa fase sono stimate le probabilità che il rischio si concretizzi (*probabilità*) e sono pesate le conseguenze che ciò produrrebbe (*impatto*).

Al termine, è calcolato il livello di rischio moltiplicando “*probabilità*” per “*impatto*”.

L'Allegato 5 del PNA suggerisce metodologia e criteri per stimare probabilità e impatto e, quindi, per valutare il livello di rischio.

L'ANAC ha sostenuto che gran parte delle amministrazioni ha applicato in modo “*troppo meccanico*” la metodologia presentata nell'allegato 5 del PNA.

Fermo restando quanto previsto nel PNA, è di sicura utilità considerare per l'analisi del rischio anche l'individuazione e la comprensione delle cause degli eventi rischiosi, cioè delle circostanze che favoriscono il verificarsi dell'evento.

Tali cause possono essere, per ogni rischio, molteplici e combinarsi tra loro.

Ad esempio, tenuto naturalmente conto che gli eventi si verificano in presenza di pressioni volte al condizionamento improprio della cura dell'interesse generale:

- mancanza di controlli: in fase di analisi andrà verificato se presso l'amministrazione siano già stati predisposti, ma soprattutto efficacemente attuati, strumenti di controllo relativi agli eventi rischiosi;
- mancanza di trasparenza;
- eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento;
- esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto, per quanto la correttezza etica e morale e il senso della legittimità e

legalità come dovere di chi è al servizio delle istituzioni sia una componente culturale che non è inficiata dal più o meno ampio lasso di tempo in cui i funzionari sono preposti a settorio procedimenti ;

- scarsa responsabilizzazione interna;
- inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto ai processi;
- inadeguata diffusione della cultura della legalità;
- mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione.

Stima del valore della probabilità che il rischio si concretizzi

Secondo l'allegato 3 pag. 31 e ss al PNA 2019 occorre effettuare una scelta tra i procedimenti e le aree maggiormente soggette a rischio e di cui effettuare una ponderazione. Secondo l'Allegato 5 del PNA del 2013, criteri e valori (o pesi, o punteggi) per stimare la "probabilità" che la corruzione si concretizzierano i seguenti:

- **discrezionalità:** più è elevata, maggiore è la probabilità di rischio (valori da 0 a 5);
- **rilevanza esterna:** nessuna valore 2; se il risultato si rivolge a terzi valore 5;
- **complessità del processo:** se il processo coinvolge più amministrazioni il valore aumenta (da 1 a 5);
- **valore economico:** se il processo attribuisce vantaggi a soggetti terzi, la probabilità aumenta (valore da 1 a 5);

Come consentito dall'allegato 3 al PNA 2019 , trattandosi di Ente di piccole dimensioni e rischio corruttivo estremamente ridotto si confermano tali parametri valutativi anche perché non è dato rilevare reati di cui l'Ente abbia avuto contezza, procedimenti disciplinari adottati o rilievi da controlli interni.

- **frazionabilità del processo:** se il risultato finale può essere raggiunto anche attraverso una pluralità di operazioni di entità economica ridotta, la probabilità sale (valori da 1 a 5);
- **controlli:** (valori da 1 a 5) la stima della probabilità tiene conto del sistema dei controlli vigente. Per controllo si intende qualunque strumento utilizzato che sia utile per ridurre la probabilità del rischio.

Quindi, sia il controllo preventivo che successivo di legittimità e il controllo di gestione, sia altri meccanismi di controllo utilizzati.

Il "gruppo di lavoro" per ogni attività/processo esposto al rischio ha attribuito un valore/punteggio per ciascuno dei sei criteri elencati.

La media finale rappresenta la "stima della probabilità".

Stima del valore dell'impatto

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

I criteri e valori (punteggi o pesi) da utilizzare per stimare "l'impatto", quindi le conseguenze, di potenziali episodi di malaffare possono essere così valutati:

- **Impatto organizzativo:** tanto maggiore è la percentuale di personale impiegato nel processo/attività esaminati, rispetto al personale complessivo dell'unità organizzativa, tanto maggiore sarà "l'impatto" (fino al 20% del personale=1; 100% del personale=5).
- **Impatto economico:** se negli ultimi cinque anni sono intervenute sentenze di condanna della Corte dei Conti o sentenze di risarcimento per danni alla PA a carico di dipendenti, punti 5. In caso contrario, punti 1.
- **Impatto reputazionale:** se negli ultimi cinque anni sono stati pubblicati su giornali (o sui media in genere) articoli aventi ad oggetto episodi di malaffare che hanno interessato la PA, fino ad un massimo di 5 punti per le pubblicazioni nazionali. Altrimenti punti 0.
- **Impatto sull'immagine:** dipende dalla posizione gerarchica ricoperta dal soggetto esposto al rischio. Tanto più è elevata, tanto maggiore è l'indice (da 1 a 5 punti).

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

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

La ponderazione del rischio

Dopo aver determinato il livello di rischio di ciascun processo o attività si procede alla “*ponderazione*”: in pratica la formulazione di una sorta di graduatoria dei rischi sulla base del parametro numerico “*livello di rischio*”.

I singoli rischi ed i relativi processi sono inseriti in una “*classifica del livello di rischio*”.

Le fasi di processo o i processi per i quali siano emersi i più elevati livelli di rischio identificano le aree di rischio, che rappresentano le attività più sensibili ai fini della prevenzione.

Il trattamento

Il processo di “*gestione del rischio*” si conclude con il “*trattamento*”. Il trattamento consiste nel procedimento “*per modificare il rischio*”: in concreto, individuare delle misure per neutralizzare o almeno ridurre il rischio di corruzione.

Il responsabile della prevenzione della corruzione deve stabilire le “*priorità di trattamento*” in base al livello di rischio, all’obbligatorietà della misura ed all’impatto organizzativo e finanziario della misura stessa. Il PTPC prevede l’implementazione di misure di carattere trasversale, come:

- *la trasparenza*, che come già precisato costituisce oggetto del Programma triennale per la trasparenza e l’integrità quale “*sezione*” del PTPC; gli adempimenti per la trasparenza possono essere misure obbligatorie o ulteriori; le misure ulteriori di trasparenza sono indicate nel PTTI, come definito dalla delibera CIVIT 50/2013;
- *l’informatizzazione dei processi* che consente, per tutte le attività dell’amministrazione, la tracciabilità dello sviluppo del processo e riduce quindi il rischio di “*blocchi*” non controllabili con emersione delle responsabilità per ciascuna fase;
- *l’accesso telematico a dati, documenti e procedimenti e il riutilizzo di dati, documenti e procedimenti* che consente l’apertura dell’amministrazione verso l’esterno e, quindi, la diffusione del patrimonio pubblico e il controllo sull’attività da parte dell’utenza;
- *il monitoraggio sul rispetto dei termini* procedurali per far emergere eventuali omissioni o ritardi che possono essere sintomo di fenomeni corruttivi.

MISURE OBBLIGATORIE

Le *misure* specifiche previste e disciplinate dal presente piano sono descritte nei paragrafi che seguono:

A) CODICE DI COMPORTAMENTO DEI DIPENDENTI.

Il Codice di comportamento costituisce un’efficace misura di prevenzione della corruzione, in quanto si propone di orientare l’operato dei dipendenti pubblici in senso eticamente corretto e in funzione di garanzia della legalità, anche attraverso specifiche disposizioni relative all’assolvimento degli obblighi di trasparenza e delle misure previste nel Piano.

In attuazione delle disposizioni normative (art. 54, comma 5, D.Lgs. 165/2001 e art.1, comma 2, D.P.R. 62/2013) e delle indicazioni fornite dall’A.N.A.C., il Comune di Sant’Angelo d’Alife, con deliberazione della Giunta Comunale n. 71 del 19/11/2014, ha provveduto a definire il proprio “*Codice di comportamento integrativo dei dipendenti del Comune di Sant’Angelo d’Alife*”, nel quale sono state individuate specifiche regole comportamentali, tenuto conto del contesto organizzativo di riferimento.

Stante la vetustà dello stesso, nell’ottica di revisione dei Regolamenti dell’Ente, si è provveduto all’approvazione di un nuovo codice con deliberazione di G.M. n. 22 del 25.02.2023, secondo una

procedura di approvazione articolata come segue:

- 1) Prima fase: il RPCT, affiancato dall'Organismo di valutazione e dall'Ufficio Procedimenti Disciplinari, coordina un lavoro di approfondimento dei doveri specifici da rispettare:
 - a. gli esiti del lavoro svolto confluiscono in una prima bozza di codice che integra e specifica i doveri del codice nazionale e contiene esemplificazioni utili a precisare i doveri da rispettare;
 - b. il documento è sottoposto dal RPCT all'organo di indirizzo perché adotti una prima deliberazione, preliminare, da sottoporre a procedura partecipativa.
- 2) Seconda fase: conclusiva definizione del codice, attraverso la partecipazione aperta a tutti gli interessati:
 - a. il documento definitivo, previa validazione da parte dell'Organismo di valutazione, è sottoposto dal RPCT all'organo di indirizzo per l'adozione definitiva.

Il Codice di comportamento generale per i dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui al D.P.R. n. 62/2013, così come il Codice di comportamento integrativo dei dipendenti del Comune di Sant'Angelo d'Alife e successive modificazioni, costituiscono, anche se non materialmente allegati, parte integrante e sostanziale del presente Piano.

In ossequio a quanto stabilito dall'art. 53, comma 16 bis del D. Lgs. n. 165/2001, così come introdotto dalla Legge 6 novembre 2012, n. 190 che disciplina situazioni di incompatibilità riguardanti ex dipendenti comunali, e alle prescrizioni contenute nel codice di comportamento dei dipendenti pubblici approvato con il D. P. R. n. 62/2013 e dal "*Codice di comportamento integrativo dei dipendenti del Comune di Sant'Angelo d'Alife*", vengono inserite negli schemi di contratti pubblici stipulati dal comune le seguenti clausole:

CODICE DI COMPORTAMENTO. L'Appaltatore si impegna ad osservare le norme del codice di comportamento dei dipendenti pubblici approvato con D.P.R. 16 aprile 2013 n. 62, nonché del Codice di comportamento integrativo dei dipendenti del Comune di Sant'Angelo D'Alife approvato con deliberazione di G.M. n. 22 del 25.02.2023 a farle osservare ai propri collaboratori. La mancata osservanza delle regole di condotta ivi contenute comporta la risoluzione del presente contratto. Il codice di comportamento integrativo dei dipendenti del Comune di Sant'Angelo D'Alife, sebbene non materialmente allegato al presente atto, costituisce parte integrante dello stesso.

ART. 14 COMMA 2 DEL DPR N. 62 DEL 16.04.13. Il Responsabile del Settore che interviene in quest'atto in rappresentanza del Comune ed il Titolare della ditta appaltatrice, ai sensi di quanto disposto dalla art.14, comma 2 del DPR n. 62 del 16.04.13, dichiarano, sotto la propria diretta responsabilità che non sono intercorsi tra di loro, nell'ultimo biennio, rapporti contrattuali a titolo privato, né che il suddetto dipendente comunale ha ricevuto altre utilità dalla medesima ditta appaltatrice, ad eccezione di quelli conclusi ai sensi dell'articolo 1342 del codice civile.

ART. 53, COMMA 16 TER, DEL D. LGS. N. 165 DEL 2001. Ai sensi dell' art. 53, comma 16 ter, del D. Lgs. n. 165 del 2001, l'Appaltatore – sottoscrivendo il presente contratto - attesta di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e comunque di non aver attribuito incarichi ad ex dipendenti, che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni, nei loro confronti per il triennio successivo alla cessazione del rapporto. La violazione del disposto del richiamato art. 53, comma 16 ter del D. Lgs. n. 165 del 2001 comporta la risoluzione di diritto del presente contratto ai sensi dell'art. 1456 c.c.

Meccanismi di denuncia delle violazioni del codice di comportamento

Trova applicazione l'art. 55-bis comma 3 del D.Lgs. n. 165/2001 e s. m. i. in materia di segnalazione all'ufficio competente per i procedimenti disciplinari.

Ufficio competente ad emanare pareri sulla applicazione del codice di comportamento

Provvede l'ufficio competente a svolgere e concludere i procedimenti disciplinari a norma dell'art.

55-bis, comma 4, del D.Lgs. n. 165/2001 e s. m. i.

B) ASTENSIONE IN CASO DI CONFLITTO DI INTERESSE.

In esecuzione dell'art. 6-bis della L. n. 241/1990 i soggetti che ritengono di trovarsi in una situazione di conflitto di interessi, anche potenziale, hanno il dovere di segnalarlo al proprio Responsabile dell'ufficio. La finalità di prevenzione si attua mediante l'astensione dalla partecipazione alla decisione o atto endoprocedimentale del titolare dell'interesse che potrebbe porsi in conflitto con l'interesse perseguito mediante l'esercizio della funzione e/o con l'interesse di cui il destinatario del provvedimento, gli altri interessati e controinteressati sono portatori. In questi termini il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di suoi parenti, affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi, oppure di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale, ovvero, di soggetti od organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi, ovvero di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente, ovvero di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui sia amministratore o gerente o dirigente. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Sull'astensione poi decide il responsabile dell'ufficio di appartenenza.

Ciò vuol dire che, ogni qual volta si configurino le descritte situazioni di conflitto di interessi, il dipendente è tenuto a una comunicazione tempestiva al responsabile dell'ufficio di appartenenza che valuta nel caso concreto la sussistenza del conflitto.

Sussiste altresì l'obbligo di astensione del dipendente nel caso in cui l'Amministrazione concluda accordi con imprese con cui il dipendente stesso abbia stipulato contratti a titolo privato (ad eccezione di quelli conclusi ai sensi dell'art. 1342 c.c.) o ricevuto altre utilità nel biennio precedente. Il dipendente si "astiene dal partecipare all'adozione delle decisioni ed alle attività relative all'esecuzione del contratto, redigendo verbale scritto di tale astensione da conservare agli atti dell'ufficio".

Si ha conflitto d'interesse inoltre quando il personale di una stazione appaltante o di un prestatore di servizi che, anche per conto della stazione appaltante, interviene nello svolgimento della procedura di aggiudicazione degli appalti e delle concessioni o può influenzarne, in qualsiasi modo, il risultato, ha, direttamente o indirettamente, un interesse finanziario, economico o altro interesse personale che può essere percepito come una minaccia alla sua imparzialità e indipendenza nel contesto della procedura di appalto o di concessione.

- La segnalazione va presentata in forma scritta (analogica o digitale).
- La risposta deve pervenire in forma espressa e scritta; in ragione della complessità e dell'urgenza del procedimento deve pervenire entro 5 giorni.

Conseguentemente, nel Codice di comportamento integrativo del Comune è stata disciplinata la procedura che il dipendente deve seguire nel caso in cui si verifichi una situazione di conflitto di interesse; si prevede, inoltre, l'inserimento della clausola di stile nelle determinazioni dirigenziali "il sottoscritto responsabile del procedimento dichiara l'insussistenza del conflitto di interessi ai sensi dell'art. 6 bis della legge n. 241/1990 in relazione al citato procedimento, allo stato attuale".

C) SVOLGIMENTO DI INCARICHI D'UFFICIO. ATTIVITÀ ED INCARICHI EXTRA- ISTITUZIONALI.

Il cumulo di incarichi conferiti dall'Amministrazione ad un unico soggetto (Responsabile o funzionario) può comportare il rischio di un'eccessiva concentrazione di potere su un unico centro decisionale, circostanza questa che può aumentare il rischio che l'attività amministrativa possa essere indirizzata verso fini privati o impropri determinati dalla volontà del dipendente medesimo.

Lo svolgimento di incarichi extra-istituzionali, d'altra parte, può dar luogo a situazioni di conflitto di interesse che possono, dal canto loro, compromettere il buon andamento dell'azione amministrativa, ponendosi altresì come sintomo dell'evenienza di fatti corruttivi.

Per queste ragioni la L. n. 190/2012 ha modificato anche il regime dello svolgimento degli incarichi da parte dei dipendenti pubblici di cui all'art. 53 del D.Lgs. n. 165/2001, prevedendo in particolare che:

- degli appositi regolamenti (adottati su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione, di concerto con i Ministri interessati, ai sensi dell'art. 17, comma 2, della l. n. 400 del 1988) debbano individuare, secondo criteri differenziati in rapporto alle diverse qualifiche e ruoli professionali, gli incarichi vietati ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001; analoga previsione è contenuta nel comma 3 del citato decreto per il personale della magistratura e per gli avvocati e procuratori dello Stato;
- le amministrazioni debbano adottare dei criteri generali per disciplinare i criteri di conferimento ed i criteri di autorizzazione degli incarichi extra-istituzionali; infatti, l'art. 53, comma 5, del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dalla L. n. 190/2012, prevede che *“In ogni caso, il conferimento operato direttamente dall'amministrazione, nonché l'autorizzazione all'esercizio di incarichi che provengano da amministrazione pubblica diversa da quella di appartenenza, ovvero da società o persone fisiche, che svolgono attività d'impresa o commerciale, sono disposti dai rispettivi organi competenti secondo criteri oggettivi e predeterminati, che tengano conto della specifica professionalità, tali da escludere casi di incompatibilità, sia di diritto che di fatto, nell'interesse del buon andamento della pubblica amministrazione o situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi, che pregiudichino l'esercizio imparziale delle funzioni attribuite al dipendente”*;
- in sede di autorizzazione allo svolgimento di incarichi extra-istituzionali, secondo quanto previsto dall'art. 53, comma 7, del d.lgs. n. 165 del 2001, le amministrazioni debbono valutare tutti i profili di conflitto di interesse, anche quelli potenziali; l'istruttoria circa il rilascio dell'autorizzazione va condotta in maniera molto accurata, tenendo presente che talvolta lo svolgimento di incarichi extra-istituzionali costituisce per il dipendente un'opportunità, in special modo se dirigente, di arricchimento professionale utile a determinare una positiva ricaduta nell'attività istituzionale ordinaria; ne consegue che, al di là della formazione di una *black list* di attività precluse la possibilità di svolgere incarichi va attentamente valutata anche in ragione dei criteri di crescita professionale, culturale e scientifica nonché di valorizzazione di un'opportunità personale che potrebbe avere ricadute positive sullo svolgimento delle funzioni istituzionali ordinarie da parte del dipendente;
- il dipendente è tenuto a comunicare formalmente all'amministrazione anche l'attribuzione di incarichi gratuiti (comma 12); in questi casi, l'amministrazione - pur non essendo necessario il rilascio di una formale autorizzazione - deve comunque valutare tempestivamente (entro 5 giorni dalla comunicazione, salvo motivate esigenze istruttorie) l'eventuale sussistenza di situazioni di conflitto di interesse anche potenziale e, se del caso, comunicare al dipendente il diniego allo svolgimento dell'incarico; gli incarichi a titolo gratuito da comunicare all'amministrazione sono solo quelli che il dipendente è chiamato a svolgere in considerazione della professionalità che lo caratterizza all'interno dell'amministrazione di appartenenza; continua comunque a rimanere estraneo al regime delle autorizzazioni e comunicazioni l'espletamento degli incarichi espressamente menzionati nelle lettere da a) ad f-bis) del comma 6 dell'art. 53 del d.lgs. n. 165 del 2001, per i quali il legislatore ha compiuto a priori una valutazione di non incompatibilità; essi, pertanto, non debbono essere autorizzati né comunicati all'amministrazione;
- il regime delle comunicazioni al D.F.P. avente ad oggetto gli incarichi si estende anche agli incarichi gratuiti, con le precisazioni sopra indicate; secondo quanto previsto dal comma 12 del predetto art. 53, gli incarichi autorizzati e quelli conferiti, anche a titolo gratuito, dalle pubbliche amministrazioni debbono essere comunicati al D.F.P. in via telematica entro 15 giorni (anagrafe delle prestazioni);
- è disciplinata esplicitamente un'ipotesi di responsabilità erariale per il caso di omesso versamento del compenso da parte del dipendente pubblico indebitamente percettore, con espressa indicazione della competenza giurisdizionale della Corte dei conti.

In ottemperanza a quanto sopra, l'Ente verifica la compatibilità e la rispondenza del proprio Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi con la normativa di riferimento, apprestando ove necessario il suo adeguamento alle sopravvenute disposizioni legislative e/o approvando ed aggiornando uno specifico Regolamento sugli incarichi vietati e sull'autorizzazione ed il conferimento ai propri dipendenti degli incarichi extra-istituzionali.

D) INCONFERIBILITÀ E INCOMPATIBILITÀ DI INCARICHI DIRIGENZIALI E INCARICHI AMMINISTRATIVI DI VERTICE IN CASO DI PARTICOLARI ATTIVITÀ O INCARICHI PRECEDENTI

Il D. Lgs. 8 aprile 2013 n. 39, recante “*Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190*”, ha disciplinato:

- delle particolari ipotesi di inconferibilità di incarichi dirigenziali o assimilati in relazione all'attività svolta dall'interessato in precedenza;
- delle situazioni di incompatibilità specifiche per i titolari di incarichi dirigenziali e assimilati;
- delle ipotesi di inconferibilità di incarichi dirigenziali o assimilati per i soggetti che siano stati destinatari di sentenze di condanna per delitti contro la pubblica amministrazione.

L'obiettivo del complesso intervento normativo è tutto in ottica di prevenzione. Infatti, la legge ha valutato ex ante e in via generale che:

- lo svolgimento di certe attività/funzioni può agevolare la preconstituzione di situazioni favorevoli per essere successivamente destinatari di incarichi dirigenziali e assimilati e, quindi, può comportare il rischio di un accordo corruttivo per conseguire il vantaggio in maniera illecita;
- il contemporaneo svolgimento di alcune attività di regola inquina l'azione imparziale della pubblica amministrazione costituendo un humus favorevole ad illeciti scambi di favori;
- in caso di condanna penale, anche se ancora non definitiva, la pericolosità del soggetto consiglia in via precauzionale di evitare l'affidamento di incarichi dirigenziali che comportano responsabilità su aree a rischio di corruzione.

In particolare, i Capi III e IV del decreto regolano le ipotesi di inconferibilità degli incarichi ivi contemplati in riferimento a due diverse situazioni:

- incarichi a soggetti provenienti da enti di diritto privato regolati o finanziati dalle pubbliche amministrazioni;
- incarichi a soggetti che sono stati componenti di organi di indirizzo politico.

Gli atti ed i contratti posti in essere in violazione delle limitazioni sono nulli ai sensi dell'art. 17 del medesimo D.Lgs. n. 39/2013. A carico dei componenti di organi che abbiano conferito incarichi dichiarati nulli sono applicate le specifiche sanzioni previste dall'art. 18.

La situazione di inconferibilità non può essere sanata. Per il caso in cui le cause di inconferibilità, sebbene esistenti ab origine, non fossero note all'amministrazione e si appalesassero nel corso del rapporto, il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione è tenuto ad effettuare la contestazione all'interessato, il quale, previo contraddittorio, deve essere rimosso dall'incarico.

A differenza che nel caso di inconferibilità, la causa di incompatibilità può essere rimossa mediante rinuncia dell'interessato ad uno degli incarichi che la legge ha considerato incompatibili tra di loro. Se si riscontra nel corso del rapporto una situazione di incompatibilità, il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione deve effettuare una contestazione all'interessato e la causa deve essere rimossa entro 15 giorni; in caso contrario, la legge prevede la decadenza dall'incarico e la risoluzione del contratto di lavoro autonomo o subordinato (art. 19 D.Lgs. n. 39/2013).

In attuazione di quanto sopra, i Responsabili dei Settori, prima del conferimento di ogni ulteriore nuovo incarico, presentano al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione apposita dichiarazione, resa ai sensi degli artt. 46 e 47 del D.P.R. n. 445/2000, con la quale attestano, ai sensi dell'art. 20 del D.Lgs. n. 39/2013, l'insussistenza delle cause di inconferibilità e di incompatibilità di cui al richiamato D.Lgs. n. 39/2013 e s.m.i. Tale dichiarazione è condizione necessaria per l'acquisizione di efficacia dell'incarico.

Nel corso dell'incarico, inoltre, l'interessato presenta annualmente (entro la data del 1° marzo di ciascun anno) al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione apposita dichiarazione, resa ai sensi degli artt. 46 e 47 del D.P.R. n. 445/2000, con la quale attesta, ai sensi dell'art. 20 del D.Lgs. n.

39/2013, l'insussistenza delle cause di incompatibilità di cui al richiamato D.Lgs. n. 39/2013 e s.m.i. Le dichiarazioni di cui sopra sono altresì pubblicate, entro il 31 marzo di ciascun anno, nel sito istituzionale dell'Ente, nella Sezione "Amministrazione Trasparente", sotto-sezione di I livello "Personale", sotto-sezione di II livello "Posizioni Organizzative".

Ferma restando ogni ulteriore responsabilità, la dichiarazione mendace, accertata dalla stessa amministrazione, nel rispetto del diritto di difesa e del contraddittorio dell'interessato, comporta la inconfiribilità di qualsivoglia incarico di cui al predetto D.Lgs. n. 39/2013 per un periodo di 5 anni.

Con riferimento alle inconfiribilità ed incompatibilità, si segnala la deliberazione ANAC n. 1201 del 18 dicembre 2019, recante: "Indicazioni per l'applicazione della disciplina delle inconfiribilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico in caso di condanna per reati contro la pubblica amministrazione – art. 3 d.lgs. n. 39/2013 e art. 35-bis d.lgs. n. 165/2001", la quale fornisce importanti chiarimenti sull'applicazione sia delle disposizioni di cui all'art. 3 del D.lgs. n. 39/2013, sia sulle disposizioni di cui all'art. 35-bis del D.lgs. n. 165/2001.

Effetti dell'inconfiribilità

Quanto agli effetti delle due disposizioni normative in esame, la deliberazione chiarisce che:

- le inconfiribilità dell'art. 3 del d.lgs. n. 39/2013 riguardano tutti i tipi di incarico dirigenziale;
- i divieti dell'art. 35-bis del d.lgs. n. 165/2001 riguardano mansioni specifiche, indipendentemente dal fatto che esse attengano ad un incarico dirigenziale o meno.

Durata dell'inconfiribilità

Quanto alla durata delle due disposizioni normative in esame la deliberazione chiarisce che:

- l'art. 3 del d.lgs. n. 39/2013 prevede espressamente una differente durata a seconda della pena irrogata e della tipologia di sanzione accessoria interdittiva eventualmente comminata indicando quindi un limite temporale;
- l'art. 35-bis del d.lgs. n. 165/2001, estende la sua applicazione sine die, oltre lo spazio temporale di inconfiribilità, fino a che non sia intervenuta, per il medesimo reato, una sentenza di assoluzione anche non definitiva, che abbia fatto venir meno la situazione impeditiva.

Alla luce di quanto sopra evidenziato quindi, il dipendente che sia stato condannato, incorre nei divieti di cui all'art. 35 bis del d.lgs. n. 165/2001, anche laddove sia cessata la causa di inconfiribilità ai sensi dell'art. 3 del d.lgs. n. 39/2013, fino a quando non sia pronunciata per il medesimo reato sentenza anche non definitiva di proscioglimento.

Effetti sull'inconfiribilità di una sentenza di riabilitazione

La sentenza di riabilitazione costituisce causa di estinzione anticipata anche dei divieti di cui all'art. 35-bis del d.lgs. n. 165/2001, ciò al fine di superare la contraddizione tra il regime di inconfiribilità di cui al citato art. 3 del d.lgs. n. 39/2013 e il regime di "divieti" che non prevede un termine di durata ancorato al periodo di reclusione inflitto dal giudice penale.

Natura dell'inconfiribilità

Con riferimento alla natura dell'inconfiribilità ex art. 3, d.lgs. 39/2013 e art. 35-bis, d.lgs.

n. 165/2001, più che di misura sanzionatoria, si tratta di una condizione soggettiva in cui viene a trovarsi colui che è stato condannato, anche se con condanna non passata in giudicato, già riconosciuta dal legislatore nell'esercizio della sua discrezionalità, senza che sia rimesso alcun margine di apprezzamento all'amministrazione.

Retroattività dell'inconfiribilità

La circostanza che la condanna sia stata pronunciata prima dell'entrata in vigore del d.lgs.

n. 39/2013 o dell'introduzione dell'art. 35-bis all'interno del d.lgs. n. 165/2001, non rileva ai fini dell'applicazione della disciplina dell'inconfiribilità. Difatti, l'art. 3 del d.lgs. n. 39/2013 si applica anche ad "...un incarico dirigenziale conferito prima del 4 maggio 2013, [...] tale preclusione rappresentando non un effetto penale o una sanzione accessoria alla condanna, bensì un effetto di natura amministrativa che, in applicazione della disciplina generale dettata dall'art. 11 delle preleggi sull'efficacia della legge nel tempo, regola naturaliter le procedure amministrative che si dispieghino

in un arco di tempo successivo (Cons. St., sez. V, 6 febbraio 2013, n. 695 [...])” (orientamento n. 71/2014 e delibera n. 166/2015).

Rilevanza della sospensione condizionale della pena ex art. 166 c.p., ai fini dell'inconferibilità Non rileva ai fini dell'inconferibilità di incarichi in caso di condanna, anche non definitiva, per reati contro la pubblica amministrazione, ai sensi dell'art. 3 del d.lgs. n. 39/2013 e dell'art. 35 bis d.lgs. n. 165/2001, la concessione della sospensione condizionale della pena ai sensi dell'art. 166 c.p. in occasione della sentenza di condanna, ciò in considerazione della natura di strumento di prevenzione della corruzione e di garanzia dell'imparzialità dell'amministrazione di entrambe le disposizioni indicate.

Applicazione dell'inconferibilità anche alle ipotesi di reato tentato

La fattispecie di inconferibilità di cui all'art. 3 del d.lgs. n. 39/2013 e all'art. 35-bis del d.lgs. n. 165/2001, in considerazione del generale riferimento del testo della norma “alla condanna per uno dei reati previsti dal capo I del titolo II del libro secondo del codice penale”, pur in assenza della specificazione in ordine a fattispecie consumata piuttosto che a quella tentata, deve essere considerato comprensivo di entrambe le fattispecie di reato.

In tal senso, si evidenzia che in un suo recente parere, il Consiglio di Stato ha affermato che, a tutela dell'imparzialità e del buon andamento dell'azione amministrativa, pur in assenza di norme specifiche, il dipendente pubblico deve essere sospeso dal servizio anche in caso di tentato abuso d'ufficio. Non è possibile, infatti secondo i giudici la riammissione in servizio poiché, pur mancando norme chiare, in tali casi il “disvalore” della condotta tenuta dal dipendente per l'immagine della pubblica amministrazione è la medesima del compimento effettivo del reato (Consiglio di Stato, parere n. 379 del 15 febbraio 2022).

Estensione dell'ambito di applicazione dell'inconferibilità anche alle condanne pecuniarie comminate con decreto penale di condanna

La necessità di prevenire in maniera capillare l'insorgere di fenomeni corruttivi e di abuso della funzione pubblica all'interno delle pubbliche amministrazioni e dei soggetti presi in considerazione dal d.lgs. n. 39/2013 e dal d.lgs. n. 165/2001, comporta che il riferimento testuale al provvedimento della sentenza contenuto nella norma di cui all'art. 3 e all'art.35-bis, debba ritenersi comprensivo anche delle ipotesi in cui la condanna sia contenuta in un decreto penale.

Nel caso di condanna con decreto penale, non essendo applicabile la pena accessoria dell'interdizione dai pubblici uffici, il periodo di inconferibilità, ai sensi dell'art. 3 del d.lgs. n. 39/2013, può essere determinato facendo esclusivo riferimento al periodo di detenzione commutato in pena pecuniaria.

Individuazione del momento dal quale far decorrere il periodo di inconferibilità di cui all'art. 3 del d.lgs. n. 39/2013

Il momento dal quale far decorrere il periodo dell'inconferibilità di cui all'art. 3 del d.lgs. n. 39/2013, va individuato nel primo atto certo in cui l'amministrazione manifesta la propria conoscenza in ordine alla situazione di inconferibilità che potrebbe sussistere in relazione al dipendente raggiunto da condanna penale.

E) ATTIVITÀ SUCCESSIVA ALLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO (PANTOUFLAGE - REVOLVING DOORS).

L'art. 1, comma 42, lett. 1), della L. n. 190/2012 ha inserito all'art. 53 del D.Lgs. n. 165/2001 il comma 16-ter che il divieto per i dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativo negoziali per conto delle Pubbliche Amministrazioni, di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività dell'Amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri.

La disposizione è volta a scoraggiare comportamenti impropri del dipendente, che facendo leva sulla propria posizione all'interno dell'Amministrazione potrebbe precostituirsi delle situazioni lavorative vantaggiose presso il soggetto privato con cui è entrato in contatto in relazione al rapporto di lavoro. Allo stesso tempo, il divieto è volto a ridurre il rischio che soggetti privati possano esercitare pressioni o condizionamenti sullo svolgimento dei compiti istituzionali, prospettando al dipendente di un'Amministrazione opportunità di assunzione o incarichi una volta cessato dal servizio, qualunque sia la causa della cessazione (ivi compreso

il collocamento in quiescenza per raggiungimento dei requisiti di accesso alla pensione).

Il divieto di pantouflage si applica non solo al soggetto che abbia firmato l'atto ma anche a coloro che abbiano partecipato al procedimento.

A tal fine, si declinano le **clausole di divieto di pantouflage**:

1) Dichiarazione da sottoscrivere al momento della cessazione dal servizio o dall'incarico

Con la presente il sottoscritto (...) dichiara di conoscere l'art. 1, comma 42, lett. l), della L. n. 190/2012 che ha inserito all'art. 53 del D.Lgs. n. 165/2001 il comma 16-ter e come tale si impegna al pieno rispetto della medesima.

2) Dichiarazione dell'operatore economico concorrente di rispetto dell'art. 53, comma 16-ter, del D.Lgs. n. 165/2001

Ai sensi e per gli effetti del comma 16-ter dell'art. 53 del D.Lgs. n. 165/2001 e in virtù di quanto indicato nel Piano Anticorruzione in vigore presso il Comune, e consapevoli della responsabilità penale per falsa dichiarazione si dichiara di non avere stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi a ex dipendenti pubblici dell'Amministrazione per la quale viene presentata candidatura per il presente procedimento di affidamento. L'operatore economico è altresì a conoscenza che i contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto dal comma 16-ter dell'art. 53 del D.Lgs. n. 165/2001, sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti.

F) TUTELA DEL SOGGETTO CHE SEGNALE ILLECITI (WHISTLEBLOWING).

Con specifico riferimento alla tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (whistleblowing), si evidenzia che già con deliberazione ANAC n. 469 del 9 giugno 2021, erano state aggiornate le linee guida in materia, ai sensi dell'art. 54-bis del d.lgs. n. 165/2001 e della Legge n. 179/2017 e l'Ente aveva adeguato le procedure di cui trattasi alle suddette linee.

Tuttavia, alla luce del rinnovato quadro legislativo, l'Organo esecutivo dell'Ente, con deliberazione di Giunta Comunale n. 5 del 26.01.2024 ha approvato il nuovo Regolamento in tema di presentazione e gestione delle segnalazioni di illeciti (whistleblowing) e protezione delle persone che segnalano violazioni (whistleblowers), stabilendo di garantire la tutela dei segnalanti attraverso la piattaforma, sviluppata per l'Ente dalla Società Asmenet <https://segnalazioni.asmenet.it>

In particolare, sul punto giova evidenziare che il Decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 ha recepito in Italia la Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione, in particolare si richiamano i seguenti artt. del D.lgs. 24/2023:-

- *“Art. 1. Ambito di applicazione oggettivo*

1. Il presente decreto disciplina la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

2. Le disposizioni del presente decreto non si applicano: a) alle contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate; b) alle segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al presente decreto ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nella parte II dell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nella parte II dell'allegato al presente decreto; c) alle segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione Europea;

3. Resta ferma l'applicazione delle disposizioni nazionali o dell'Unione europea in materia di: a) informazioni classificate; b) segreto professionale forense e medico; c) segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali.

4. Resta altresì ferma l'applicazione delle disposizioni di procedura penale, di quelle in materia di autonomia e indipendenza della magistratura, delle disposizioni sulle funzioni e attribuzioni del Consiglio superiore della magistratura, comprese le relative procedure, per tutto quanto attiene alla posizione giuridica degli appartenenti all'ordine giudiziario, oltre che in materia di difesa nazionale e di ordine e sicurezza pubblica di cui al regio decreto, 18 giugno 1931, n. 773, recante il testo unico delle leggi di pubblica sicurezza. Resta altresì ferma

l'applicazione delle disposizioni in materia di esercizio del diritto dei lavoratori di consultare i propri rappresentanti o i sindacati, di protezione contro le condotte o gli atti illeciti posti in essere in ragione di tali consultazioni, di autonomia delle parti sociali e del loro diritto di stipulare accordi collettivi, nonché di repressione delle condotte antisindacali di cui all'articolo 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300."

- "Art. 4 I soggetti del settore pubblico e i soggetti del settore privato, sentite le rappresentanze o le organizzazioni sindacali di cui all'articolo 51 del decreto legislativo n. 81 del 2015, attivano, ai sensi del presente articolo, propri canali di segnalazione, che garantiscano, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione. I modelli di organizzazione e di gestione, di cui all'articolo 6, comma 1, lettera a), del decreto legislativo n. 231 del 2001, prevedono i canali di segnalazione interna di cui al presente decreto. 2. La gestione del canale di segnalazione è affidata a una persona o a un ufficio interno autonomo dedicato e con personale specificamente formato per la gestione del canale di segnalazione, ovvero è affidata a un soggetto esterno, anch'esso autonomo e con personale specificamente formato.

3. Le segnalazioni sono effettuate in forma scritta, anche con modalità informatiche, oppure in forma orale. Le segnalazioni interne in forma orale sono effettuate attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole.

4. I comuni diversi dai capoluoghi di provincia possono condividere il canale di segnalazione interna e la relativa gestione. I soggetti del settore privato che hanno impiegato, nell'ultimo anno, una media di lavoratori subordinati, con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato, non superiore a duecentoquarantanove, possono condividere il canale di segnalazione interna e la relativa gestione.

5. I soggetti del settore pubblico cui sia fatto obbligo di prevedere la figura del responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, di cui all'articolo 1, comma 7, della legge 6 novembre 2012, n. 190, affidano a quest'ultimo, anche nelle ipotesi di condivisione di cui al comma 4, la gestione del canale di segnalazione interna.

6. La segnalazione interna presentata ad un soggetto diverso da quello indicato nei commi 2, 4 e 5 è trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento, al soggetto competente, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante"

L'Autorità Nazionale Anticorruzione ha approvato con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023 le "Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne" - <https://www.anticorruzione.it/-/del.311.2023.linee.guida.whistleblowing>

L'ANAC prescrive, tra l'altro che gli enti del settore pubblico e di quello privato, come indicati nel § 1 "ambito soggettivo", sono tenuti ad attivare un canale interno per la trasmissione e la gestione delle segnalazioni. L'intento è quello di incoraggiare le persone segnalanti a rivolgersi, innanzitutto, all'ente a cui sono "collegati". Ciò in quanto una più efficace prevenzione e accertamento delle violazioni passa attraverso l'acquisizione di informazioni pertinenti da parte dei soggetti più vicini all'origine delle violazioni stesse. Tale principio, inoltre, è volto, da un lato, "a favorire una cultura della buona comunicazione e della responsabilità sociale d'impresa all'interno delle organizzazioni", dall'altro a fare in modo che i segnalanti, facendo emergere atti, omissioni o condotte illecite, contribuiscano significativamente al miglioramento della propria organizzazione. I Responsabili P.C.T. e il personale assegnato all'Ufficio Trasparenza devono essere autorizzati al trattamento dei dati personali da parte dell'amministrazione; Le amministrazioni e gli enti tenuti all'adozione del PIAO e del PTPCT devono indicare quindi in detti piani come l'ente adempie alla disciplina sul whistleblowing.

Tenuto conto tuttavia che, in base alla nuova disciplina, le procedure per il ricevimento delle segnalazioni e per la loro gestione vanno definite in un atto organizzativo apposito, i PIAO, i PTPCT possono fare rinvio a tale atto. Pertanto, all'uopo si rinvia al Regolamento sopra citato e approvato con la deliberazione di G.C. n.5 del 26.01.2024

G) FORMAZIONE DELLE COMMISSIONI E ASSEGNAZIONE DEL PERSONALE AGLI UFFICI.

In ottemperanza a quanto prescritto dall'art. 35 bis del D.Lgs. n. 165/2001, introdotto dall'art. 1, comma 36, della L. n. 190/2012, coloro che siano stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato (ivi inclusa l'eventuale sentenza di patteggiamento), per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale (delitti dei pubblici ufficiali contro la pubblica amministrazione):

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

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

Come precisato dal P.N.A., la situazione impeditiva viene meno ove venga pronunciata, con riferimento al medesimo reato, sentenza di assoluzione anche non definitiva.

In relazione alla formazione delle commissioni e alla nomina dei segretari, la violazione delle disposizioni sopraindicate si traduce nell'illegittimità dei provvedimenti conclusivi del relativo procedimento.

Nel caso in cui sia accertata la sussistenza delle cause ostative individuate dalle disposizioni sopra richiamate, l'Ente si astiene dal conferire l'incarico e, in caso di accertamento successivo, provvede alla rimozione dell'incaricato.

H) TRASPARENZA.

L'articolo 1 del d.lgs. 33/2013, rinnovato dal d.lgs. 97/2016 (Foia) prevede: "La trasparenza è intesa come accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche."

Secondo l'ANAC "la trasparenza è una misura di estremo rilievo e fondamentale per la prevenzione della corruzione". Nel PNA 2016, l'Autorità ricorda che la definizione delle misure organizzative per l'attuazione effettiva degli obblighi di trasparenza sia parte irrinunciabile del PTPC.

In conseguenza della cancellazione del programma triennale per la trasparenza e l'integrità, ad opera del decreto legislativo 97/2016, l'individuazione delle modalità di attuazione della trasparenza sarà parte integrante del Piano in una "apposita sezione".

In conformità a quanto sopra, il Piano dedica alla Trasparenza la Sezione II del presente documento, alla quale interamente si rinvia.

I) ROTAZIONE DEL PERSONALE ADDETTO ALLE AREE A RISCHIO CORRUZIONE.

Trattandosi di Ente di ridotte dimensioni si segnala che la presenza di poche unità con inquadramento di Responsabili di Settore (n. 4 precisamente al momento della predisposizione del presente atto) –di cui uno a scavalco da altro Ente– su un totale di otto dipendenti, non rende possibile alcuna rotazione.

J) FORMAZIONE DEL PERSONALE.

La formazione riveste un'importanza cruciale nell'ambito della prevenzione della corruzione. Infatti, una formazione adeguata consente di raggiungere i seguenti obiettivi:

- a. l'attività amministrativa è svolta da soggetti consapevoli: la discrezionalità è esercitata sulla base di valutazioni fondate sulla conoscenza e le decisioni sono assunte "con cognizione di causa"; ciò comporta la riduzione del rischio che l'azione illecita sia compiuta inconsapevolmente;
- b. la conoscenza e la condivisione degli strumenti di prevenzione (politiche, programmi, misure) da parte dei diversi soggetti che a vario titolo operano nell'ambito del processo di prevenzione;

- c. la creazione di una base omogenea minima di conoscenza, che rappresenta l'indispensabile presupposto per programmare la rotazione del personale;
- d. la creazione della competenza specifica necessaria per il dipendente per svolgere la nuova funzione da esercitare a seguito della rotazione;
- e. la creazione di competenza specifica per lo svolgimento dell'attività nelle aree a più elevato rischio di corruzione;
- f. l'occasione di un confronto tra esperienze diverse e prassi amministrative distinte da ufficio ad ufficio, reso possibile dalla compresenza di personale proveniente da esperienze professionali e culturali diversificate; ciò rappresenta un'opportunità significativa per coordinare ed omogeneizzare all'interno dell'ente le modalità di conduzione dei processi da parte degli uffici, garantendo la costruzione di "buone pratiche amministrative" a prova di impugnazione e con sensibile riduzione del rischio di corruzione;
- g. la diffusione degli orientamenti giurisprudenziali sui vari aspetti dell'esercizio della funzione amministrativa, indispensabili per orientare il percorso degli uffici, orientamenti spesso non conosciuti dai dipendenti e dai dirigenti anche per ridotta disponibilità di tempo da dedicare all'approfondimento;
- h. evitare l'insorgere di prassi contrarie alla corretta interpretazione della norma di volta in volta applicabile;
- i. la diffusione di valori etici, mediante l'insegnamento di principi di comportamento eticamente e giuridicamente adeguati.

La formazione del personale, pertanto, costituisce certamente uno tra gli strumenti di più efficace prevenzione del rischio, in quanto dota il personale di migliori strumenti di analisi e di controllo del rischio.

Tuttavia, vi è da evidenziare che la complessità della normativa de qua, cui è connessa la scarsa professionalizzazione dei soggetti coinvolti, permette di garantire livelli approfonditi di formazione soltanto con spese aggiuntive a carico dell'ente che, nel caso specifico del comune di Sant'Angelo d'Alife, è caratterizzato da una significativa situazione di carenza di risorse finanziarie.

Nonostante le sopra evidenziate criticità, tuttavia, in linea con quanto già effettuato a livello formativo durante gli anni pregressi, è garantito a tutto il personale dipendente - con particolare attenzione per i soggetti che operano nelle Aree a maggiore rischio di corruzione - adeguata formazione

In particolare, quanto al piano della formazione, si rinvia alla specifica Sottosezione del presente Piano

K) IL SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI.

Il D.L. 10 ottobre 2012, n. 174 "Disposizioni urgenti in materia di finanza e funzionamento degli entiterritoriali, nonché ulteriori disposizioni in favore delle zone terremotate nel maggio 2012." convertito in legge, con modificazioni, dall'art. 1, comma 1, L. 7 dicembre 2012, n. 213, ha introdotto significative novità dell'ambito del sistema dei controlli interni attraverso una modifica dell'art. 147 del D. Lgs. n. 267/2000.

In ossequio alla normativa richiamata, con deliberazione del Commissario Straordinario n. 2 del 10/01/2013 è stato approvato il Regolamento sui controlli interni del Comune di Sant'Angelo d'Alife, successivamente aggiornato con Delibera del Consiglio Comunale n. 3 del 16.04.2015. Con quest'ultimo aggiornamento si è provveduto a disciplinare un sistema integrato di controlli interni articolato in: controllo di gestione; controllo di regolarità amministrativa e contabile e controllo sugli equilibri finanziari che prevede il coinvolgimento del Segretario dell'Ente, dei Responsabili dei settori e delle unità di controllo istituite.

L'istituzione di un sistema integrato dei controlli, anche in relazione alla verifica della regolarità amministrativa e contabile degli atti, tanto in fase preventiva quanto in fase successiva, rappresenta

un valido strumento di prevenzione della corruzione. Con specifico riferimento ai controlli successivi di regolarità amministrativa il sopra citato Regolamento prevede che l'oggetto del controllo si estenda a tutte le determinazioni di impegno di spesa, i contratti e gli altri atti amministrativi, compresi i decreti, le ordinanze, i provvedimenti autorizzativi e concessori di diversa natura. La selezione degli atti da sottoporre a controllo viene effettuata mediante estrazione casuale, anche a mezzo di procedure informatiche e il controllo, da effettuarsi con cadenza semestrale, sulla base dei seguenti parametri di riferimento: a) accertare il rispetto delle disposizioni comunitarie, statali, regionali e comunali; b) verificare la correttezza e la regolarità delle procedure; c) verificare la sussistenza di cause di nullità di vizi di legittimità; d) analizzare la correttezza formale nella redazione dell'atto; e) comprensibilità del testo. Sulla base dei parametri di riferimento di cui al comma precedente, il Segretario comunale elabora una scheda di riferimento. Tale scheda ha una duplice valenza: è di supporto ai responsabili nella redazione degli atti di competenza e nell'esercizio della loro attività di controllo in fase preventiva; ed è uno strumento di verifica successiva all'adozione dell'atto. L'ufficio segreteria cura la trasmissione dell'esito della verifica al responsabile del settore interessato e al Nucleo di valutazione. Nel caso in cui l'atto sottoposto a controllo risulti affetto da vizi di legittimità, nonché nei casi di irregolarità gravi, il segretario comunale formula delle direttive per l'adeguamento che trasmette al soggetto che ha adottato l'atto oggetto di controllo per i provvedimenti di competenza. Le risultanze del controllo sono trasmesse periodicamente, a cura del Segretario comunale, ai responsabili dei settori, unitamente alle direttive cui conformarsi in caso di riscontrate irregolarità, nonché al Sindaco e alla Giunta comunale, al revisore dei conti e agli organi di valutazione dei risultati dei dipendenti, come documenti utili per la valutazione, affinché venga garantito il più ampio coinvolgimento dei soggetti che, a vario titolo, partecipano alla vita amministrativa dell'ente.

L) AZIONI DI SENSIBILIZZAZIONE E RAPPORTO CON LA SOCIETÀ CIVILE.

Poiché uno degli obiettivi strategici principali dell'azione di prevenzione della corruzione è quello dell'emersione dei fatti di cattiva amministrazione e di fenomeni corruttivi, è particolarmente importante il coinvolgimento dell'utenza e l'ascolto della cittadinanza.

In questo contesto, si collocano le azioni di sensibilizzazione, che sono volte a creare dialogo con l'esterno per implementare un rapporto di fiducia e che possono portare all'emersione di fenomeni corruttivi altrimenti "silenti". A tali fini, una prima azione consisterà nel garantire adeguata informazione e comunicazione all'utenza – preferibilmente nel corso di Giornate per la Trasparenza - circa le strategie di prevenzione della corruzione contenute nel presente Piano e nei suoi aggiornamenti nonché in ordine alle connesse misure via via attuate.

A ciò si aggiunge che i portatori di interesse ed i rappresentanti delle categorie di utenti e di cittadini saranno chiamati, a mezzo di appositi avvisi debitamente pubblicizzati sul sito web istituzionale del Comune, a collaborare e partecipare attivamente, mediante proposizione di osservazioni e/o proposte di modifica, alla implementazione e all'aggiornamento annuale del presente Piano .

M) PATTI DI INTEGRITÀ NEGLI AFFIDAMENTI

In ottemperanza a quanto disposto dall'art. 83-bis, comma 3, del D.Lgs. n. 159/2013, come modificato dall'art. 3, comma 3, della L. n. 120/2020 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione", l'Ente si impegna ad utilizzare nelle proprie procedure di affidamento e nei rapporti con gli operatori economici idonei Patti di Integrità per tutte le commesse pubbliche di valore superiore ad euro (...).

L'art. 83 bis, comma 3, come modificato dall'art. 3, comma 3, della L. n. 120/2020 stabilisce ora che "Le stazioni appaltanti prevedono negli avvisi, bandi di gara o lettere di invito che il mancato rispetto dei protocolli di legalità costituisce causa di esclusione dalla gara o di risoluzione del contratto".

I patti di integrità sono uno strumento utile per contrastare la collusione e la corruzione nei contratti pubblici, in cui la parte pubblica si impegna alla trasparenza e correttezza per il contrasto alla corruzione e il privato al rispetto di obblighi di comportamento lecito ed integro improntato a lealtà e correttezza, sia nei confronti della parte pubblica che nei confronti degli altri operatori privati coinvolti nella selezione. I patti, infatti, non si limitano ad esplicitare e chiarire i principi e le disposizioni del Codice degli appalti ma specificano obblighi ulteriori di correttezza. L'obiettivo di questo strumento, infatti, è il coinvolgimento degli operatori economici per garantirne l'integrità in ogni fase della gestione del contratto pubblico.

ANALISI DEL RISCHIO

INDIVIDUAZIONE DELLE AREE DI RISCHIO.

Per ogni ripartizione organizzativa dell'ente, sono ritenute "aree di rischio", quali attività a più elevato rischio di corruzione, le singole attività, i processi ed i procedimenti riconducibili alle macro aree illustrate di qui a poco.

4.2 METODOLOGIA

La metodologia applicata per svolgere la valutazione del rischio è compiutamente sopra descritta nella Parte relativa alla "gestione del rischio".

La valutazione si sviluppa attraverso le seguenti fasi:

- A. L'identificazione del rischio;
- B. L'analisi del rischio:

B1. Stima del valore della probabilità che il rischio si concretizzi; B2. Stima del valore dell'impatto;

- C. La ponderazione del rischio;
- D. Il trattamento.

Applicando la suddetta metodologia sono state analizzate le attività, i processi e di procedimenti, riferibili alle macro aree di rischio A – M, elencati nelle tabelle che seguono.

Nelle schede allegate sono riportati i valori attribuiti a ciascun criterio per la valutazione della probabilità e la valutazione dell'impatto.

La moltiplicazione dei due valori determina la "valutazione del rischio" connesso all'attività.

Si riporta di seguito il procedimento di gestione del rischio con i relativi esiti nel Comune di Sant'Angelo d'Alife.

VALUTAZIONE DEL RISCHIO

AREA DI RISCHIO A - ASSUNZIONE E PROGRESSIONE DI CARRIERA DEL PERSONALE

IDENTIFICAZIONE DEGLI EVENTI RISCHIOSI

- 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 allo scopo di reclutare candidati particolari;

- Irregolare composizione della commissione di concorso finalizzata al reclutamento di candidati particolari;
- Inosservanza delle regole procedurali a garanzia della trasparenza e dell'imparzialità della selezione, quali, a titolo esemplificativo, la cogenza della regola dell'anonimato nel caso di prova scritta e la predeterminazione dei criteri di valutazione delle prove allo scopo di reclutare candidati particolari;
- Interventi ingiustificati di modifica o di revoca del bando di concorso;
- Motivazione tautologica e generica circa la sussistenza dei presupposti di legge per il conferimento di incarichi professionali allo scopo di agevolare soggetti particolari;
- Mancato controllo sui requisiti di inconfiribilità e di incompatibilità degli incarichi;
- Inosservanza della normativa in tema di conferimento degli incarichi di collaborazione;
- Utilizzo di forme alternative di selezione del personale (utilizzo graduatorie altri enti, procedure di mobilità, ecc.) in assenza di regolamenti che garantiscano l'imparzialità della scelta;
- Modalità di reclutamento in violazione alla regola del concorso pubblico;
- Inosservanza delle regole procedurali a garanzia della trasparenza ed imparzialità della selezione (anonimato, predeterminazione dei criteri di valutazione delle prove);
- Irregolarità inerenti le progressioni di carriera per anzianità e/o per concorsi interni;
- Corresponsione di emolumenti in assenza di presupposti;
- Mancato (intenzionale) controllo sulle attività e sui dipendenti dell'Ufficio da parte del Responsabile competente;
- Attribuzione impropria di vantaggi, promozioni o altri benefici ai propri dipendenti da parte del Responsabile competente;
- Comminazione impropria di sanzioni o attuazione di forme di discriminazione verso i propri dipendenti da parte del Responsabile competente;
- Irregolarità inerenti l'attestazione di presenza e di prestazione.

PROCESSI	ANALISI DEL RISCHIO		
	Valore medio della probabilità (X)	Valore medio dell'impatto (Y)	Ponderazione del rischio (X x Y)
1. RECLUTAMENTO	2,5	1,75	4,375
2. PROGRESSIONI DI CARRIERA	1,5	1,75	2,625
3. INCENTIVI ECONOMICI AL PERSONALE (PRODUTTIVITA', SPECIFICHE RESPONSABILITA', STRAORDINARIO ETC.)	1,5	1,75	2,625
4. CONFERIMENTO DI INCARICHI DI COLLABORAZIONE	2,66	1,5	4,65

Unità organizzative le cui attività sono soggette a tale area di rischio: Processo

1: Settore Finanziario

Processi 2, 3, 4 : Tutti i Settori dell'Ente.

AREA DI RISCHIO B – CONTRATTI PUBBLICI

IDENTIFICAZIONE DEGLI EVENTI RISCHIOSI

- Definizione dei requisiti di accesso alla gara e, in particolare, dei requisiti tecnico-economici dei concorrenti al fine di favorire un'impresa (es. clausole dei bandi che stabiliscono requisiti di qualificazione);
- Uso distorto del criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa, finalizzato a favorire un'impresa;
- Utilizzo della procedura negoziata e abuso dell'affidamento diretto al di fuori dei casi previsti dalla legge al fine di favorire una impresa;
- Irregolare composizione della commissione giudicatrice al fine di favorire determinati soggetti;
- Abuso del provvedimento di revoca 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 ovvero strumentale all'annullamento di una gara, al fine di evitare l'aggiudicazione in favore di un soggetto diverso da quello atteso, ovvero al fine di creare i presupposti per 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;
- Negli affidamenti di servizi e forniture, favoreggiamento di una impresa mediante l'indicazione nel bando di requisiti tecnici ed economici calibrati sulle sue capacità;
- Utilizzo della procedura negoziata al di fuori dei casi previsti dalla legge ovvero suo impiego nelle ipotesi individuate dalla legge, pur non sussistendone effettivamente i presupposti;
- Abuso nel ricorso agli affidamenti diretti al di fuori delle ipotesi legislativamente previste;
- Elusione delle regole minime di concorrenza stabilite dalla legge per gli affidamenti inferiori alle soglie europee;
- Elusione delle regole di evidenza pubblica in materia di contratti pubblici, mediante ad esempio il frazionamento artificioso dell'appalto, ovvero mediante l'improprio utilizzo del modello procedurale dell'affidamento mediante concessione ecc., laddove invece ricorrano i presupposti di una tradizionale gara di appalto;
- Elusione delle regole in materia di metodi di calcolo del valore stimato degli appalti di cui all'art.35 codice contratti;
- Accordi collusivi tra le imprese partecipanti ad una gara volti a manipolare gli esiti, utilizzando il meccanismo del subappalto come modalità per distribuire i vantaggi dell'accordo a tutti i partecipanti allo stesso;
- Con riferimento al subappalto, mancata valutazione dell'impiego di manodopera o incidenza del costo della stessa ai fini della qualificazione dell'attività come subappalto per eludere le disposizioni e i limiti di legge e mancata effettuazione delle verifiche obbligatorie concernenti il subappaltatore;
- Ammissione di varianti durante la fase esecutiva del contratto, al fine di consentire all'appaltatore di recuperare lo sconto effettuato in sede di gara o di conseguire guadagni ulteriori, anche addebitabili in particolar modo alla sospensione dell'esecuzione del lavoro o del servizio durante i tempi di attesa dovuti alla redazione della perizia di variante;
- approvazione di modifiche sostanziali degli elementi del contratto definiti nel bando di gara o nel capitolato d'oneri (con particolare riguardo alla durata, alle modifiche di prezzo, alla natura dei lavori, ai termini di pagamento, etc.), introducendo elementi che, se previsti fin dall'inizio, avrebbero consentito un confronto concorrenziale più ampio;
- Apposizione di riserve generiche a cui consegue una incontrollata lievitazione dei costi, il ricorso ai sistemi alternativi di risoluzione delle controversie per favorire l'esecutore o il mancato rispetto degli obblighi di tracciabilità dei pagamenti;
- Restrizione del mercato nella definizione delle specifiche tecniche, attraverso l'indicazione nel disciplinare di prodotti che favoriscano una determinata impresa;
- Mancato rispetto dei criteri indicati nel disciplinare di gara cui la commissione giudicatrice deve attenersi per decidere i punteggi da assegnare all'offerta;
- Mancato rispetto dei criteri di individuazione e di verifica delle offerte anormalmente basse;
- Collusione tra la direzione dei lavori e l'appaltatore, agevolata dall'occasione continua di confronto diretto durante la fase esecutiva;
- Mancanza di sufficiente precisione nella pianificazione delle tempistiche di esecuzione dei lavori, che consenta all'impresa di non essere eccessivamente vincolata ad un'organizzazione precisa

dell'avanzamento dell'opera, creando in tal modo i presupposti per la richiesta di eventuali extraguadagni da parte dello stessoesecutore;

- Mancato controllo della stazione appaltante nell'esecuzione della quota-lavori che l'appaltatore dovrebbe eseguire direttamente e che invece viene scomposta e affidata attraverso contratti non qualificati come subappalto, ma alla stregua di forniture;
- Mancata o insufficiente verifica dello stato di avanzamento dei lavori rispetto al cronoprogramma al fine di evitare l'applicazione di penali o la risoluzione del contratto al fine di favorire un'impresa;
- Alterazioni o omissioni di attività di controllo, al fine di perseguire interessi privati e diversi da quelli della stazione appaltante, attraverso l'effettuazione di pagamenti ingiustificati o sottratti alla tracciabilità dei flussi finanziari;
- Attribuzione dell'incarico di collaudo a soggetti compiacenti per ottenere il certificato di collaudo pur in assenza dei requisiti;
- Rilascio del certificato di regolare esecuzione in cambio di vantaggi economici o la mancata denuncia di difformità e vizi dell'opera;
- Irregolarità nelle soluzioni delle controversie e condizionamenti nelle decisioni assunte.
- Mancata o inesatta pubblicità dei dati concernenti le procedure di affidamento (come previsto dal codice dei contratti, dalla l. 190/2012 e dal D.Lgs. 33/2013).

PROCESSI	ANALISI DEL RISCHIO		
	Valore medio della probabilità	Valore medio dell'impatto	Ponderazione del rischio
1. DEFINIZIONE DELL'OGGETTO DELL'AFFIDAMENTO	4	1,75	7
2. INDIVIDUAZIONE DELLO STRUMENTO/ISTITUTO PER L'AFFIDAMENTO	2,66	1,75	4,66
3. REQUISITI DI QUALIFICAZIONE E REQUISITI DI AGGIUDICAZIONE	3,16	1,5	4,74
4. CRITERIO DI AGGIUDICAZIONE	2,16	1,5	3,24
5. VALUTAZIONE DELLE OFFERTE	2,5	1,5	3,75
6. VERIFICA DELL'EVENTUALE ANOMALIA DELLE OFFERTE	1,5	1,5	2,25
7. PROCEDURE NEGOZiate	3	1,5	4,5
8. AFFIDAMENTI DIRETTI	3	1,5	5,25
9. REVOCA DEL BANDO	3,3	1,5	4,99
10. REDAZIONE DEL CRONOPROGRAMMA	2,66	1,5	3,99
11. VARIANTI IN CORSO DI ESECUZIONE DEL CONTRATTO	3,33	1,5	4,99
12. SUBAPPALTO	2,66	1,5	3,99
13. UTILIZZO DI RIMEDI DI RISOLUZIONE DELLE CONTROVERSIE ALTERNATIVA QUELLI GIURISDIZIONALI DURANTE LA FASE DI ESECUZIONE DEL CONTRATTO	3	1,5	4,5
14. REGOLARE ESECUZIONE E COLLAUDO	3,66	1,5	5,5
15. PUBBLICAZIONE VARIE FASI PROCEDURE DI AFFIDAMENTO	1,66	1,5	2,49

Unità organizzative le cui attività sono soggette a tale area di rischio: tutti i Settori dell'Ente.

AREA DI RISCHIO C - AREA PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA DEI DESTINATARI PRIVI D'EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO

IDENTIFICAZIONE DEGLI EVENTI RISCHIOSI

- Corresponsione di tangenti per ottenere omissioni di controllo e corsie preferenziali nella trattazione delle proprie pratiche;
- Autorizzazioni a soggetti non legittimati;
- Un dipendente richiede/fornisce illecitamente benefici a individui, associazioni, organizzazioni o gruppi di interesse ai quali è direttamente o indirettamente collegato (o li favorisce in qualsiasi modo ai fini dell'ottenimento del beneficio);
- Richiesta e/o accettazione impropria di regali, compensi o altre utilità in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati;
- Abuso dell'adozione di provvedimenti aventi ad oggetto condizioni di accesso a servizi pubblici al fine di agevolare particolari soggetti (ad es. inserimento in cima ad una lista di attesa);
- Assente o incompleta verifica dei requisiti di ammissione ai benefici o servizi comunali;
- Abuso nel rilascio di autorizzazioni in ambiti in cui il pubblico ufficio ha funzioni esclusive o preminenti di controllo al fine di agevolare determinati soggetti (es. controlli finalizzati all'accertamento del possesso dei requisiti per apertura di esercizi commerciali).

PROCESSI	ANALISI DEL RISCHIO		
	Valore medio della probabilità	Valore medio dell'impatto	Ponderazione del rischio
1. PROVVEDIMENTI DI TIPO AUTORIZZATORIO (INCLUDE FIGURE SIMILI QUALI: ABILITAZIONI, APPROVAZIONI, NULLA-OSTA, LICENZE, DISPENSE, PERMESSI A COSTRUIRE)	3	1,5	4,5
2. ATTIVITA' DI CONTROLLO DI DICHIARAZIONI SOSTITUTIVE IN LUOGO DI AUTORIZZAZIONI (AD ESEMPIO IN MATERIA EDILIZIA O COMMERCIALE)	2,66	1,5	4
3. PROVVEDIMENTI DI TIPO CONCESSORIO (INCLUDE FIGURE SIMILI QUALI: DELEGHE E AMMISSIONI)	2,83	1,5	4,25

Unità organizzative le cui attività sono soggette a tale area di rischio: tutti i Settori dell'Ente.

AREA DI RISCHIO D - AREA PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA DEI DESTINATARI CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO

IDENTIFICAZIONE DEGLI EVENTI RISCHIOSI

- Riconoscimento indebito di indennità o benefici economici a cittadini non in possesso dei requisiti di legge al fine di agevolare determinati soggetti, specie in materia di aiuti legati

all'emergenza sanitaria covid-19;

- Uso di falsa documentazione per agevolare taluni soggetti nell'accesso a fondi comunitari;
- Rilascio di concessioni edilizie con pagamento di contributi inferiori al dovuto al fine di agevolare determinati soggetti;
- Discrezionalità nella definizione di canoni o tariffe per l'uso di beni comunali;
- Discrezionalità nella individuazione dei soggetti ai quali destinare benefici economici, agevolazioni o esenzioni e nella determinazione delle somme o dei vantaggi da attribuire;
- Corresponsione di tangenti per ottenere omissioni di controllo e corsie preferenziali nella trattazione delle proprie pratiche;
- Un dipendente richiede/fornisce illecitamente benefici a individui, associazioni, organizzazioni o gruppi di interesse ai quali è direttamente o indirettamente collegato (o li favorisce in qualsiasi modo ai fini dell'ottenimento del beneficio);
- Richiesta e/o accettazione impropria di regali, compensi o altre utilità in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati

PROCESSI	ANALISI DEL RISCHIO		
	Valore medio della probabilità	Valore medio dell'impatto	Ponderazione del rischio
1. CONCESSIONE ED EROGAZIONE DI SOVVENZIONI, CONTRIBUTI, SUSSIDI, AUSILI FINANZIARI	3,16	1,5	4,74
2. ATTRIBUZIONE DI VANTAGGI ECONOMICI DI QUALUNQUE GENERE A PERSONE ED ENTI PUBBLICI E PRIVATI/ PATROCINI	3,16	1,5	4,74

Unità organizzative le cui attività sono soggette a tale area di rischio: Settore Finanziario, Settore Amministrativo.

AREA DI RISCHIO E – GESTIONE DELLE ENTRATE, DELLE SPESE E DEL PATRIMONIO

IDENTIFICAZIONE DEGLI EVENTI RISCHIOSI

- Mancata riscossione diretta di tributi e proventi vari;
- Utilizzo stanziamenti di bilancio per finalità diverse da quelle di destinazione; duplicazione di titoli di spesa, emissione di ordinativi di spesa senza titolo giustificativo, l'emissione di falsi mandati di pagamento;
- Improprio riconoscimento di debiti fuori bilancio per mancanza di requisiti legali;
- Appropriazione indebita di denaro, beni o altri valori;
- Omissione di adempimenti necessari all'accertamento (es. mancato inoltro di avvisi, iscrizioni a ruolo, ecc.);
- Mancate entrate per frode o altri illeciti in rapporti con terzi;
- Mancato rispetto dei criteri di economicità e produttività (ad es. a prezzi inferiori ai valori di mercato);
- Insufficienza di meccanismi oggettivi e trasparenti idonei ad identificare i soggetti sottoposti a controllo e riscossione, al fine di agevolare determinati soggetti;
- Discrezionalità riguardo all'applicazione delle sanzioni;
- Discrezionalità nella determinazione della misura della sanzione;
- Ingustificata revoca o cancellazione della sanzione. e/o con procedure irregolari e scarsamente trasparenti.

PROCESSI	ANALISI DEL RISCHIO		
	Valore medio della probabilità	Valore medio dell'impatto	Ponderazione del rischio
1. ACCERTAMENTI ENTRATE	2,66	1,5	3,99
2. RISCOSSIONE ENTRATE	2,83	1,5	4,24
3. FASI AMMINISTRATIVE E CONTABILI DI GESTIONE DELLE SPESE	2,83	1,5	4,24
4. RICONOSCIMENTO DEBITI FUORI BILANCIO	2,83	1,5	4,24
5. CONCESSIONE, ALIENAZIONE O LOCAZIONE DI BENI IMMOBILI	3,33	1,5	4,99

Unità organizzative le cui attività sono soggette a tale area di rischio: **Processo 1 e 2: Settore Finanziario**
Processi 3 e 4: Tutti i Settori dell'ente
Processo 5: Settore Tecnico

AREA DI RISCHIO F – GESTIONE DEI CONTROLLI, DELLE VERIFICHE, DELLE ISPEZIONI E DELLE SANZIONI
--

IDENTIFICAZIONE DEGLI EVENTI RISCHIOSI

- Corresponsione di tangenti per ottenere omissioni di controllo e/o verifiche;
- Mancato seguito a procedimenti di segnalazione e reclamo;
- Richiesta e/o accettazione impropria di regali, compensi, o altre utilità in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati;
- Omissione irrogazione sanzioni con conseguente danno erariale;
- Insufficienza di meccanismi oggettivi e trasparenti idonei ad identificare i soggetti sottoposti a controllo e ispezione, al fine di agevolare determinati soggetti;
- Discrezionalità riguardo all'applicazione delle sanzioni;
- Discrezionalità nella determinazione della misura della sanzione;
- Ingiustificata revoca o cancellazione della sanzione.

PROCESSI	ANALISI DEL RISCHIO		
	Valore medio della probabilità	Valore medio dell'impatto	Ponderazione del rischio
1. ESECUZIONE CONTROLLI, VERIFICHE ED ISPEZIONI	3,5	1,5	5,25
2. GESTIONE DEI PROCEDIMENTI DI SEGNALAZIONE E RECLAMO	2,83	1,5	4,24
3. ELEVAZIONE SANZIONI	2,17	1,25	2,71
4. EMISSIONI ORDINANZE	2,5	1,5	3,75

5. CONTROLLI SUL PAGAMENTO DI SANZIONI E/O SULL'OTTEMPERANZA ALLE ORDINANZE EMESSE	3	1,75	5,25
---	---	------	-------------

Unità organizzative le cui attività sono soggette a tale area di rischio:

Processo 1 e 2: Tutti i Settori, in particolare Tecnico e Amministrativo (Ufficio Vigilanza)

Processi 3, 4 e 5: Settore Tecnico e Amministrativo (Ufficio Vigilanza)

AREA DI RISCHIO G – GESTIONE DI INCARICHI
--

IDENTIFICAZIONE DEGLI EVENTI RISCHIOSI

- Inosservanza della normativa in tema di affidamento di incarichi;
- Corresponsione di tangenti per conferire incarichi ;
- Richiesta e/o accettazione impropria di regali, compensi, o altre utilità per conferire incarichi;
- Inosservanza del principio di rotazione degli incarichi;
- Incarichi conferiti per amicizia e/o conoscenza oppure per favorire dal punto di vista lavorativo taluni soggetti, a prescindere dalla professionalità e competenze professionali dell'incaricato.

PROCESSI	ANALISI DEL RISCHIO		
	Valore medio della probabilità	Valore medio dell'impatto	Ponderazione del rischio
CONFERIMENTO INCARICHI	3,16	1,5	4,74
REVOCA INCARICHI	2,83	1,5	4,25

Unità organizzative le cui attività sono soggette a tale area di rischio: **Tutti i Settori dell'Ente.**

AREA DI RISCHIO H – GESTIONE DI AFFARI LEGALI E CONTENZIOSO
--

IDENTIFICAZIONE DEGLI EVENTI RISCHIOSI

- Richiesta e/o accettazione impropria di regali, compensi, o altre utilità per conferire incarichi legali;
- Inosservanza del principio di rotazione degli incarichi;
- Incarichi conferiti ai legali per amicizia e/o conoscenza oppure per favorire dal punto di vista lavorativo taluni soggetti, a prescindere dalla professionalità e competenze professionali dell'incaricato;
- Sottoscrizione di transazioni non vantaggiose per l'Ente e/o in caso di accertata situazione di debenza verso l'Ente;

PROCESSI	ANALISI DEL RISCHIO

	Valore medio della probabilità	Valore medio dell'impatto	Ponderazione del rischio
1. CONFERIMENTI INCARICHI LEGALI	2,66	1,5	4
2. TRANSAZIONI E ACCORDI STRAGIUDIZIALI	3	1,5	4,5

Unità organizzative le cui attività sono soggette a tale area di rischio: Settore Amministrativo.

AREA DI RISCHIO I – GESTIONE DEGLI STRUMENTI URBANISTICI

IDENTIFICAZIONE DEGLI EVENTI RISCHIOSI

- Eccessiva discrezionalità in ordine alla individuazione delle aree inserite nelle zone edificabili, al fine di favorire soggetti determinati;
- Eccessiva discrezionalità nel rilascio dei titoli abilitativi e nell'evasione delle relative pratiche, al fine di favorire soggetti determinati;
- Discrezionalità nei contenuti delle convenzioni di lottizzazione e nella verifica dell'esatto adempimento delle condizioni pattuite;
- Omissione di controlli, ovvero boicottaggio degli stessi o, ancora, alterazione dei controlli per effetto di conflitti di interesse tra soggetto controllante il soggetto controllato;
- Controlli non veritieri, parziali o superficiali.
- Alterazione del corretto svolgimento delle procedure delle procedure espropriative, con particolare riguardo alla determinazione delle indennità di esproprio;
- Accordi bonari nell'ambito della procedura di esproprio con alterazione di dati oggettivi a svantaggio dell'ente.

PROCESSI	ANALISI DEL RISCHIO		
	Valore medio della probabilità	Valore medio dell'impatto	Ponderazione del rischio
1. PROVVEDIMENTI DI PIANIFICAZIONE URBANISTICA GENERALE	4,16	1,5	6,24
2. PROVVEDIMENTI DI PIANIFICAZIONE URBANISTICA ATTUATIVA	3,83	1,5	5,74
3. MONITORAGGIO SULL'ABUSIVISMO EDILIZIO	3,5	2	7

Unità organizzative le cui attività sono soggette a tale area di rischio: Processi 1

e 2: Settore Tecnico

Processo 3: Settore Tecnico e Settore Amministrativo (Ufficio Vigilanza)

AREA DI RISCHIO L – GESTIONE DEI RIFIUTI

IDENTIFICAZIONE DEGLI EVENTI RISCHIOSI

- Non puntuale definizione delle modalità di espletamento del servizio;
- Omessa verifica circa le modalità di raccolta e di smaltimento;
- Mancanza di una approfondita analisi alla base della scelta di affidamento del servizio;
- Mancanza o inadeguatezza del piano economico finanziario (valutazione efficacia, efficienza e economicità)
- Omessa verifica del rispetto delle condizioni contrattuali da parte del soggetto gestore

PROCESSI	ANALISI DEL RISCHIO		
	Valore medio della probabilità	Valore medio dell'impatto	Ponderazione del rischio
GESTIONE DEL SERVIZIO DI RACCOLTA RIFIUTI	3,66	1,5	5,49

Unità organizzative le cui attività sono soggette a tale area di rischio: Settore Tecnico

AREA DI RISCHIO M – GESTIONE CIMITERO
--

IDENTIFICAZIONE DEGLI EVENTI RISCHIOSI

- Alterazione dell'ordine cronologico nelle assegnazioni in assenza delle condizioni di legittimità;
- Assegnazione di aree e tombe senza preventivo bando pubblico

PROCESSI	ANALISI DEL RISCHIO		
	Valore medio della probabilità	Valore medio dell'impatto	Ponderazione del rischio
1. GESTIONE DELLE SEPOLTURE E DEI LOCULI	3,16	1,5	4,75
2. GESTIONE DELLE TOMBE DI FAMIGLIA	2,33	1,5	3,49

Unità organizzative le cui attività sono soggette a tale area di rischio: Settore Tecnico

ULTERIORI MISURE SPECIFICHE, RESPONSABILITÀ E TEMPISTICA.

Vengono delineate, di seguito ulteriori misure specifiche per ciascuna Area di rischio, con individuazione dei soggetti responsabili della relativa attuazione, della tempistica di attuazione.

AREA DI RISCHIO A - ASSUNZIONE E PROGRESSIONE DEL PERSONALE.

MISURA	RESPONSABILE DELL'ATTUAZIONE DELLA MISURA	TEMPI DI ATTUAZIONE
Progressiva revisione degli atti di regolamentazione dell'Ente al fine del relativo aggiornamento alle sopravvenute disposizioni legislative in materia	Settore Finanziario	Dicembre 2024

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO)

Evitare che i bandi siano modellati su caratteristiche specifiche di un determinato potenziale concorrente	Settore Finanziario	Immediata, sin dalle prossime procedure di selezione
Individuazione dei componenti la commissione di concorso attraverso un preliminare avviso pubblico, seguito da una valutazione dei titoli e dei curricula dei soggetti candidati a ricoprire il ruolo, con speciale valorizzazione del parametro della competenza tecnica rispetto alle prove in cui la procedura dovrà articolarsi e alle materie oggetto di concorso	Settore Finanziario	Immediata, sin dalle prossime procedure di selezione
Acquisizione dai componenti la commissione di concorso, prima del relativo insediamento, di specifica dichiarazione in ordine all'insussistenza di rapporti di parentela, coniugio, di lavoro o professionali con i partecipanti al concorso e all'insussistenza di altre cause di incompatibilità	Settore Finanziario	Immediata
Acquisizione di apposita dichiarazione di assenza di cause di incompatibilità ed inconfiribilità degli incarichi prima del conferimento medesimo.	Settore Finanziario	Immediata, all'atto del conferimento di ciascun incarico
Predeterminazione dei criteri di valutazione delle prove concorsuali, al fine di oggettivare quanto più possibile la valutazione discrezionale della commissione di concorso	Tutti i Settori, ciascuno per le proprie competenze	Immediata, sin dalle prossime procedure di selezione
Adeguate motivazione dei provvedimenti di modifica o revoca dei bandi	Settore Finanziario	Immediata, sin dalle prossime procedure di selezione
Esperimento di procedure comparative di valutazione dei curricula professionali per il conferimento di incarichi di collaborazione o professionali	Tutti i Responsabili di Settore ciascuno per le proprie competenze	Immediata, sin dai prossimi conferimenti
Adeguate motivazione dei provvedimenti concernenti le progressioni di carriera	Tutti i Responsabili di Settore ciascuno per le proprie competenze	Immediata

AREA DI RISCHIO B - AFFIDAMENTO DI LAVORI, SERVIZI E FORNITURE

MISURA	RESPONSABILE DELL'ATTUAZIONE DELLA MISURA	TEMPI DI ATTUAZIONE
Progressiva e generale revisione degli atti di regolamentazione dell'ente al fine del relativo aggiornamento alle sopravvenute innovazioni normative	Segretario Comunale	Dicembre 2024
Esplicitazione puntuale dei requisiti di partecipazione, al fine di giustificarne la loro puntuale individuazione, mediante attuazione dei principi di proporzionalità, ragionevolezza, non discriminazione	Tutti i Settori, ciascuno per le proprie competenze	Immediata, in corrispondenza di ciascuna procedura di affidamento
Obbligo di motivazione nella determina a contrarre in ordine sia alla scelta della procedura, sia alla scelta del sistema di affidamento adottato ovvero della tipologia contrattuale	Tutti i Settori, ciascuno per le proprie competenze	Immediata, in corrispondenza di ciascuna procedura di affidamento
Puntuale motivazione del ricorso alle procedure di affidamento diretto	Tutti i Settori, ciascuno per le proprie competenze	Immediata, in corrispondenza di ciascuna procedura di affidamento
Verifica della possibilità di ricorso al MEPA o alle convenzioni Consip, ove sussistenti prodotti e servizi corrispondenti, nei termini e nelle qualità, a quanto necessario all'Amministrazione e adeguata motivazione della impossibilità di ricorrere a tali strumenti	Tutti i Settori, ciascuno per le proprie competenze	Immediata, in corrispondenza di ciascuna procedura di affidamento

Definizione certa e puntuale dell'oggetto della prestazione, con riferimento a tempi, dimensioni e modalità di attuazione a cui ricollegare il diritto alla controprestazione o l'attivazione di misure di garanzia o revoca	Tutti i Settori, ciascuno per le proprie competenze	Immediata, in corrispondenza di ciascuna procedura di affidamento
Puntuale motivazione dei provvedimenti di revoca o annullamento delle procedure di gara precedentemente indette	Tutti i Settori, ciascuno per le proprie competenze	Immediata, in corrispondenza di ciascuna procedura di affidamento
Indicazione del responsabile del procedimento	Tutti i Settori, ciascuno per le proprie competenze	Immediata, in corrispondenza di ciascuna procedura di affidamento
Indicazione puntuale degli strumenti di verifica della regolarità delle prestazioni oggetto del contratto	Tutti i Settori, ciascuno per le proprie competenze	Immediata, in corrispondenza di ciascuna procedura di affidamento
Puntuale verifica dei presupposti, in caso di ricorso al subappalto	Tutti i Settori, ciascuno per le proprie competenze	Immediata, in corrispondenza di ciascuna procedura di affidamento

AREA DI RISCHIO C – AREA PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA DEI DESTINATARI PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO.

MISURA	RESPONSABILE DELL'ATTUAZIONE DELLA MISURA	TEMPI DI ATTUAZIONE
Predeterminazione dei requisiti soggettivi ed oggettivi per il rilascio del provvedimento ampliativo	Tutti i Settori, ciascuno per le proprie competenze	Immediata
Applicazione del criterio temporale per la fissazione dell'ordine di priorità di evasione delle relative pratiche ed istanze	Tutti i Settori, ciascuno per le proprie competenze	Immediata

Intensificazione delle verifiche e dei controlli a campione sulle dichiarazioni sostitutive di certificazione e di atto notorio rese dall'utenza	Tutti i Settori, ciascuno per le proprie competenze	Immediata
Puntuale motivazione dei provvedimenti ampliativi discrezionali nell'an e/o nel quomodo.	Tutti i Settori, ciascuno per le proprie competenze	Immediata

AREA DI RISCHIO D – AREA PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA DEI DESTINATARI CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO.

MISURA	RESPONSABILE DELL'ATTUAZIONE DELLA MISURA	TEMPI DI ATTUAZIONE
Predeterminazione dei requisiti soggettivi ed oggettivi per il rilascio del provvedimento ampliativo	Settori Finanziario e Amministrativo ciascuno per le proprie competenze	Immediata
Applicazione del criterio temporale per la fissazione dell'ordine di priorità di evasione delle relative pratiche ed istanze	Settori Finanziario e Amministrativo ciascuno per le proprie competenze	Immediata
Intensificazione delle verifiche e dei controlli a campione sulle dichiarazioni sostitutive di certificazione e di atto notorio rese dall'utenza	Settori Finanziario e Amministrativo ciascuno per le proprie competenze	Immediata
Predeterminazione di criteri per la individuazione di soggetti cui destinare benefici economici agevolazioni o esenzioni e dei criteri per la determinazione delle somme o dei vantaggi da attribuire.	Settori Finanziario e Settore Amministrativo ciascuno per le proprie competenze	Immediata

AREA DI RISCHIO E – GESTIONE DELLE ENTRATE, DELLE SPESE E DEL PATRIMONIO.

MISURA	RESPONSABILE DELL'ATTUAZIONE DELLA MISURA	TEMPI DI ATTUAZIONE
---------------	--	----------------------------

Progressiva revisione dei Regolamenti interni dell'Ente al fine del relativo aggiornamento alle sopravvenute disposizioni legislative in materia e per oggettivare quanto più possibile le relative procedure	Settore Finanziario e Settore Tecnico, ciascuno per quanto di competenza	DICEMBRE 2024
Utilizzo di criteri oggettivi per l'attivazione ed evasione delle pratiche	Tutti i Settori, ciascuno per le proprie competenze	Immediata
Puntuale motivazione in ordine al riconoscimento dei debiti fuori bilancio, attraverso l'utilizzo di una Relazione del responsabile	Tutti i Settori, ciascuno per le proprie competenze	Immediata

AREA DI RISCHIO F – GESTIONE DEI CONTROLLI, DELLE VERIFICHE, DELLE ISPEZIONI E DELLE SANZIONI.

MISURA	RESPONSABILE DELL'ATTUAZIONE DELLA MISURA	TEMPI DI ATTUAZIONE
Utilizzo di criteri oggettivi di attivazione ed evasione delle relative pratiche	Tutti i Settori, ciascuno per le proprie competenze	Immediata
Verifica del rispetto delle norme di legge in ordine all'applicazione delle sanzioni	Tutti i Settori, ciascuno per le proprie competenze	Immediata
Puntuale indicazione della motivazione della cancellazione o revoca della sanzione	Tutti i Settori, ciascuno per le proprie competenze	Immediata
Intensificazione delle verifiche e controlli sul pagamento delle sanzioni e/o sull'osservanza delle ordinanze emesse	Tutti i Settori, ciascuno per le proprie competenze	Immediata

AREA DI RISCHIO G – GESTIONE DI INCARICHI

MISURA	RESPONSABILE DELL'ATTUAZIONE DELLA MISURA	TEMPI DI ATTUAZIONE
Puntuale motivazione in ordine alla scelta di conferire l'incarico e alla necessità dello stesso	Tutti i Settori ciascuno per quanto di competenza	Immediata

Adozione di procedure comparative e/o short list per conferimento degli incarichi	Tutti i Settori ciascuno per quanto di competenza	Immediata
---	---	-----------

AREA DI RISCHIO H – GESTIONE DI AFFARI LEGALI E CONTENZIOSO

MISURA	RESPONSABILE DELL'ATTUAZIONE DELLA MISURA	TEMPI DI ATTUAZIONE
Osservanza del principio di rotazione degli incarichi sulla base della valutazione di professionalità e competenze	Settore Amministrativo	Immediata

AREA DI RISCHIO I – GESTIONE DEGLI STRUMENTI URBANISTICI.

MISURA	RESPONSABILE DELL'ATTUAZIONE DELLA MISURA	TEMPI DI ATTUAZIONE
Puntuale motivazione dei provvedimenti amministrativi adottati	Settore Tecnico e Settore Amministrativo (ufficio Vigilanza)	Immediata
Intensificazione dei controlli sulla conformità delle opere ai titoli abilitativi	Settore Tecnico e Settore Amministrativo (ufficio Vigilanza)	Immediata
Predisposizione di modelli standard per le convenzioni di lottizzazione e aumento dei controlli sull'esatto adempimento delle condizioni contrattuali	Settore Tecnico	Dicembre 2024

AREA DI RISCHIO L – GESTIONE DEI RIFIUTI

MISURA	RESPONSABILE DELL'ATTUAZIONE DELLA MISURA	TEMPI DI ATTUAZIONE
evidenziare eventuali criticità del servizio, per definire i miglioramenti da apportare	Settore Tecnico	Immediata
verificare il raggiungimento degli obiettivi e dei livelli di servizio previsti dai documenti contrattuali	Settore Tecnico	Trimestrale
Valutare l'andamento economico – finanziario della gestione.	Settore Tecnico	Trimestrale

sviluppo di un sistema di monitoraggio interno, garantito dal gestore o dal responsabile del servizio dell'ente	Settore Tecnico	Immediata
estensione del codice di comportamento ai dipendenti del soggetto gestore - controllo del rispetto dei termini contrattuali da parte del soggetto gestore	Settore Tecnico	Immediata
controllo sui rifiuti smaltiti direttamente o da parte del soggetto gestore	Settore Tecnico	Immediata

AREA DI RISCHIO M – GESTIONE CIMITERO

MISURA	RESPONSABILE DELL'ATTUAZIONE DELLA MISURA	TEMPI DI ATTUAZIONE
Utilizzo di criteri oggettivi di attivazione ed evasione delle relative pratiche	Settore Tecnico	Immediata

MONITORAGGIO SULL'ATTUAZIONE DEL PIANO E SUCCESSIVO AGGIORNAMENTO.

La verifica del funzionamento e dell'osservanza del Piano richiesta dall'art. 1, comma 12, lett. b), della Legge n. 190/2012, viene effettuata dal Responsabile per la prevenzione della corruzione attraverso:

- Relazione semestrale dei Responsabili dei Settori sugli adempimenti segnalati nelle apposite misure;
- riunioni periodiche con i Responsabili dei Settori ed eventuale tempestiva informazione al Sindaco di eventuali anomalie riscontrate;
- organizzazione dell'attività formativa prevista nel Piano.

Eventuali criticità riscontrate nel corso dell'anno dovranno essere analizzate e trovare soluzione nel Piano per l'anno successivo, con definizione delle eventuali nuove proposte finalizzate alla prevenzione della corruzione.

Inoltre, in ottemperanza a quanto previsto nell'art. 1, comma 14 della L. n. 190/2012, il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione redige una relazione annuale a consuntivo delle attività svolte nello stesso anno, che offre il rendiconto sull'efficacia e l'idoneità delle misure di prevenzione definite dal Piano, proponendo le eventuali modifiche rese necessarie alla luce di accertate significative violazioni ovvero di intervenuti mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'Amministrazione. Detta Relazione viene pubblicata nel sito istituzionale dell'Ente, nella sezione "Amministrazione Trasparente", sotto-sezione di I livello "Altri Contenuti", sotto-sezione di II livello "Corruzione".

Inoltre, si evidenzia che l'art. 16 comma 1, lett. 1 bis – ter - quater) del D.lgs. 165/2001 prevede una specifica competenza dei dirigenti (estendibile, in ambito locale, ai responsabili incaricati di posizioni organizzative) nell'effettuare periodicamente il monitoraggio delle attività nelle quali più elevato è il rischio della corruzione, nel fornire le informazioni utili in materia di prevenzione della corruzione

al RPC, e nel proporre misure di prevenzione ulteriori rispetto a quelle già esistenti, per ridurre ulteriormente il rischio della corruzione.

Fondamentale è quindi l'apporto collaborativo dei Responsabili di Settore del Comune di Sant'Angelo d'Alife nel monitoraggio sullo stato di attuazione del Piano in ciascun Settore, onde consentire al RPC di avere una visione, sia generale sia dettagliata per singole Aree a rischio, dello stato di efficienza del sistema di prevenzione della corruzione sviluppato nella programmazione triennale. Ogni responsabile in particolare procederà alla mappatura dei processi rilevanti ed all'individuazione dei rischi ad esso annessi onde poter consentire, in sede di aggiornamento del Piano entro il 31 gennaio dell'anno successivo, l'arricchimento dei processi mappati.

Nell'ottica di accrescere il grado di verifica dello stato di attuazione del Piano, come già anticipato in precedenza, si procederà ad una estensione dell'oggetto di verifica in sede di controlli interni, introducendo nei controlli successivi sugli atti ex art. 147 bis comma 2 del D.lgs. 267/2000, una verifica riguardante l'attuazione delle misure di prevenzione coinvolte negli atti sottoposti a controllo.

TRASPARENZA

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

Il 14 marzo 2013 il legislatore ha varato il decreto legislativo 33/2013 di "*Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni*".

Il suddetto decreto, anche noto come "*Freedom of Information Act*", ha modificato la quasi totalità degli articoli e degli istituti del suddetto "*decreto trasparenza*".

Nella versione originale, il decreto n. 33/2013 si poneva quale oggetto e fine la "*trasparenza della PA*". 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 decreto legislativo 33/2013;
- la *pubblicazione* di documenti, informazioni e dati concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni.

In ogni caso, la trasparenza rimane la misura cardine dell'intero impianto anticorruzione delineato dal legislatore della legge 190/2012.

Secondo l'articolo 1 del d.lgs. 33/2013, rinnovato dal decreto legislativo 97/2016:

"La trasparenza è intesa come accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche."

In conseguenza della cancellazione del *programma triennale per la trasparenza e l'integrità*, ad opera del decreto legislativo 97/2016, l'individuazione delle modalità di attuazione della trasparenza è parte integrante del Piano in una "*apposita sezione*".

L'ANAC raccomanda alle amministrazioni di "*rafforzare tale misura nei propri PTPC anche oltre al rispetto di specifici obblighi di pubblicazione già contenuti in disposizioni vigenti*" (PNA 2016 pagina 24).

OBIETTIVI STRATEGICI

L'amministrazione ritiene che la *trasparenza* sia la misura principale per contrastare i fenomeni

corruttivi come definiti dalla legge 190/2012.

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

- la *trasparenza* quale reale ed effettiva accessibilità totale alle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività dell'amministrazione;
- il libero e illimitato esercizio dell'*accesso civico*, come potenziato dal decreto legislativo 97/2016, 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:

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

COMUNICAZIONE

Per assicurare che la *trasparenza sia sostanziale ed effettiva* non è sufficiente provvedere alla pubblicazione di tutti gli atti ed i provvedimenti previsti dalla normativa, occorre semplificarne il linguaggio, rimodulandolo in funzione della trasparenza e della piena comprensibilità del contenuto dei documenti da parte di chiunque e non solo degli addetti ai lavori.

E' necessario utilizzare un linguaggio semplice, elementare, evitando per quanto possibile espressioni burocratiche, abbreviazioni e tecnicismi dando applicazione alle direttive emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica negli anni 2002 e 2005 in tema di *semplificazione del linguaggio* delle pubbliche amministrazioni.

Il **sito web** (<http://www.comune.santangelodalife.ce.it/>) 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 69/2009 riconosce l'effetto di "*pubblicità legale*" soltanto alle pubblicazioni effettuate sui siti informatici delle P. A..

L'articolo 32 della suddetta legge 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 citato: l'albo pretorio è esclusivamente informatico. Il relativo link è ben indicato nella *home page* del sito istituzionale.

Come deliberato dall'*Autorità nazionale anticorruzione* (legge 190/2012), per gli atti soggetti a pubblicità legale **all'albo pretorio on line**, nei casi in cui tali atti rientrino nelle categorie per le quali l'obbligo è previsto dalla legge, rimane invariato anche l'obbligo di pubblicazione in altre sezioni del sito istituzionale, nonché nell'apposita sezione "*trasparenza, valutazione e merito*" (oggi "*amministrazione trasparente*").

L'ente è munito di **posta elettronica** ordinaria e certificata. I relativi indirizzi, nonché gli altri consueti recapiti (telefono, fax, ecc.) sono indicati sul sito web dell'ente in apposita sezione.

ATTUAZIONE

L'allegato A del decreto legislativo 33/2013 disciplina la struttura delle informazioni da pubblicarsi sui

siti istituzionali delle pubbliche amministrazioni.

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

Le sotto-sezioni devono essere denominate esattamente come indicato nell'allegato A del decreto 33/2013. La tabella riportata nell'allegato al presente documento "Tabella Obblighi di Trasparenza", è stata elaborata sulla base delle indicazioni contenute nel suddetto allegato del decreto 33/2013 e delle "linee guida" fornite dall'Autorità in particolare con la Delibera n. 1310 del 28.12.2016 «*Prime linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel d.lgs. 33/2013 come modificato dal d.lgs. 97/2016*» e con le Osservazioni da ultimo pubblicate dall'Anac.

La tabella è composta da sette colonne, che recano i dati seguenti:

Colonna A: numerazione e indicazione delle sotto-sezioni di primo livello; Colonna B:

numerazione delle sottosezioni di secondo livello;

Colonna C: indicazione delle sotto-sezioni di secondo livello;

Colonna D: disposizioni normative che disciplinano la pubblicazione;

Colonna E: documenti, dati e informazioni da pubblicare in ciascuna sotto-sezione secondo le linee guida di ANAC;

Colonna F: periodicità di aggiornamento delle pubblicazioni;

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

La regolarità e la tempestività dei flussi informativi è assicurata mediante la pubblicazione dei dati ed informazioni nel rispetto delle scadenze previste dalla legge e, laddove non sia fissata una scadenza, in base al principio della tempestività. La pubblicazione dei dati va effettuata di norma entro 10 giorni dall'adozione del provvedimento. L'aggiornamento deve essere effettuato con cadenza mensile o annuale.

Si fa riserva di apportare modifiche e/o integrazioni alla predetta tabella riepilogativa in conseguenza di eventuali esigenze operative che dovessero emergere in sede di concreta applicazione della stessa.

ORGANIZZAZIONE

Nel novellato art.10 del D. Lgs. 33/2013 è chiarito che la sezione del PTPCT sulla trasparenza deve essere impostata come atto organizzativo fondamentale dei flussi informativi necessari per garantire, all'interno di ogni ente, l'individuazione/l'elaborazione, la trasmissione e la pubblicazione dei dati.

Caratteristica essenziale della sezione della trasparenza è l'indicazione dei nominativi dei soggetti responsabili di ognuna di queste fasi relativamente ad ogni obbligo di pubblicazione.

L'Allegata Tabella al presente PTPCT definisce gli obblighi di pubblicazione attualmente vigenti

L'individuazione dei responsabili delle varie fasi del flusso informativo è funzionale al sistema delle responsabilità che il D. Lgs. 33/2013 articola con riferimento ad ognuno dei soggetti considerati. Si consideri, ad esempio, quanto previsto dall'art. 43 co. 4 del D. Lgs. 33/2013 .

I dirigenti responsabili dell'amministrazione, *in primis*, assicurano la regolare attuazione dell'accesso civico sulla base di quanto stabilito dal presente decreto; il Segretario Comunale interviene in caso di omesso o negato accesso da parte dei Responsabili su istanza del cittadino.

I soggetti che, all'interno dell'ente, partecipano, a vario titolo e con diverse responsabilità, all'attuazione della normativa in materia di Trasparenza sono: a) i responsabili di Settore/servizio; b) il responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza; c) il nucleo di valutazione.

I soggetti responsabili della *trasmissione dei dati, e della loro pubblicazione e aggiornamento* sono individuati nei Responsabili di Settore. Essi, in qualità di REFERENTI PER LA TRASPARENZA, coadiuvano, ciascuno per le rispettive competenze, il Responsabile anticorruzione nello svolgimento delle attività previste dal decreto legislativo 33/2013, come revisionato dal D. Lgs. n. 97/2016.

Data la struttura organizzativa dell'ente, non è possibile individuare un unico ufficio per la gestione di tutti i dati e le informazioni da pubblicare in "Amministrazione Trasparente", ma ogni Settore provvede autonomamente alle elaborazioni, trasmissioni e pubblicazioni dei contenuti di competenza. Sarà cura di ogni responsabile di Settore / referente organizzare al meglio tale attività - di cui rimane unico responsabile - costituita dalla

individuazione degli atti, dei dati e/o delle informazioni che debbono essere pubblicati sul sito e dalla pubblicazione ed aggiornamento dei medesimi secondo le indicazioni messe a disposizione dall'ANAC ed in modo da garantire la pubblicazione dei dati indispensabili per il rispetto del dettato normativo in materia di trasparenza.

Il responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza coordina, sovrintende e verifica l'attività dei Responsabili di Settore, accerta che le pubblicazioni vengano eseguite ed aggiornate in maniera completa, chiara e nei tempi stabiliti dalla normativa di riferimento, avendo cura di segnalare all'organo di indirizzo politico, al Nucleo di Valutazione, all'Autorità nazionale anticorruzione e, nei casi più gravi, all'ufficio di disciplina i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione.

I responsabili di Settore sono, comunque, direttamente responsabili della puntuale ed esatta attuazione degli adempimenti relativi agli obblighi di pubblicazione degli atti nel rispetto dei termini stabiliti dalla legge e delle Linee Guida ANAC approvate con deliberazione n. 1310/2016, nonché della tabella di cui al successivo art. 28.

Nell'ambito del *ciclo di gestione della performance* sono definiti obiettivi, indicatori e puntuali criteri di monitoraggio e valutazione degli obblighi di pubblicazione e trasparenza.

L'adempimento degli obblighi di trasparenza e pubblicazione previsti dal decreto legislativo 33/2013 e dal presente Piano, è oggetto di *controllo successivo di regolarità amministrativa* come normato dall'articolo 147-bis, commi 2 e 3, del TUEL e dal *regolamento sui controlli interni* approvato dall'organo consiliare con deliberazione n. 2 del 29.01.2013.

IL NUOVO ACCESSO CIVICO

Il decreto legislativo 33/2013, comma 1, del rinnovato articolo 5 prevede: *“L'obbligo previsto dalla normativa vigente in capo alle pubbliche amministrazioni di pubblicare documenti, informazioni o dati comporta il diritto di chiunque di richiedere i medesimi, nei casi in cui sia stata omessa la loro pubblicazione”*.

Mentre il comma 2, dello stesso articolo 5: *“Allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche e di promuovere la partecipazione al dibattito pubblico, chiunque ha diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione”* obbligatoria ai sensi del decreto 33/2013. La norma attribuisce ad ogni cittadino il libero accesso ai dati elencati dal decreto legislativo 33/2013, oggetto di pubblicazione obbligatoria, ed estende l'accesso civico ad ogni altro dato e documento (“ulteriore”) rispetto a quelli da pubblicare in “amministrazione trasparente”.

L'accesso civico “generalizzato” investe ogni documento, ogni dato ed ogni informazione delle

pubbliche amministrazioni, incontrando quale unico limite “la tutela di interessi giuridicamente rilevanti” secondo la disciplina del nuovo articolo 5-bis. Inoltre, l’accesso civico, come in precedenza, non è sottoposto ad alcuna limitazione quanto alla legittimazione soggettiva del richiedente: spetta a chiunque.

Consentire a chiunque l’esercizio dell’accesso civico è obiettivo strategico di questa amministrazione. Modulistica e modalità di presentazione sono sul sito web del Comune nella Sezione “Amministrazione Trasparente” sottosezione “Accesso Civico”.

LA TRASPARENZA E LE GARE D’APPALTO

La disciplina che dispone sugli obblighi di pubblicazione in materia di contratti pubblici di lavori, servizi e forniture si rinviene oggi all’art. 37 del d.lgs. 33/2013 e nel nuovo Codice dei contratti di cui al d.lgs. n. 36/2023 che ha acquistato efficacia dal 1° luglio 2023 (art. 229, co. 2).

In particolare, sulla trasparenza dei contratti pubblici il nuovo Codice ha previsto:

- che le informazioni e i dati relativi alla programmazione di lavori, servizi e forniture, nonché alle procedure del ciclo di vita dei contratti pubblici, ove non considerati riservati ovvero secretati, siano tempestivamente trasmessi alla Banca dati nazionale dei contratti pubblici (BDNCP) presso l’ANAC da parte delle stazioni appaltanti e dagli enti concedenti attraverso le piattaforme di approvvigionamento digitale utilizzate per svolgere le procedure di affidamento e di esecuzione dei contratti pubblici (art. 28);
- che spetta alle stazioni appaltanti e agli enti concedenti, al fine di garantire la trasparenza dei dati comunicati alla BDNCP, il compito di assicurare il collegamento tra la sezione «Amministrazione trasparente» del sito istituzionale e la stessa BDNCP, secondo le disposizioni di cui al d.lgs. 33/2013;
- la sostituzione, ad opera dell’art. 224, co. 4 del Codice, dell’art. 37 del d.lgs. 33/2013 rubricato “*Obblighi di pubblicazione concernenti i contratti pubblici di lavori, servizi e forniture*” con il seguente:
 - “1. Fermo restando quanto previsto dall’articolo 9-bis e fermi restando gli obblighi di pubblicità legale, le pubbliche amministrazioni e le stazioni appaltanti pubblicano i dati, gli atti e le informazioni secondo quanto previsto dall’articolo 28 del codice dei contratti pubblici di cui al decreto legislativo di attuazione della legge 21 giugno 2022, n. 78.
 - 2. Ai sensi dell’articolo 9-bis, gli obblighi di pubblicazione di cui al comma 1 si intendono assolti attraverso l’invio dei medesimi dati alla Banca dati nazionale dei contratti pubblici presso l’ANAC e alla banca dati delle amministrazioni pubbliche ai sensi dell’articolo 2 del decreto legislativo 29 dicembre 2011, n. 229, limitatamente alla parte lavori.”
- che le disposizioni in materia di pubblicazione di bandi e avvisi e l’art. 29 del d.lgs. 50/2016 recante la disciplina di carattere generale in materia di trasparenza (cfr. Allegato 9 al PNA 2022) continuano ad applicarsi fino al 31 dicembre 2023;
- che l’art. 28, co. 3 individua i dati minimi oggetto di pubblicazione e che in ragione di tale norma è stata disposta l’abrogazione, con decorrenza dal 1°luglio 2023, dell’art. 1, co. 32 della legge n. 190/2012.

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO)

A completamento del quadro normativo descritto occorre richiamare i provvedimenti dell'Autorità che hanno precisato gli obblighi di pubblicazione e le modalità di attuazione degli stessi a decorrere dal 1° gennaio 2024:

- la deliberazione ANAC n. 261 del 20 giugno 2023 recante “Adozione del provvedimento di cui all’articolo 23, comma 5, del decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36 recante «Individuazione delle informazioni che le stazioni appaltanti sono tenute a trasmettere alla Banca dati nazionale dei contratti pubblici attraverso le piattaforme telematiche e i tempi entro i quali i titolari delle piattaforme e delle banche dati di cui agli articoli 22 e 23, comma 3, del codice garantiscono l’integrazione con i servizi abilitanti l’ecosistema di approvvigionamento digitale”. La delibera – come riporta il titolo - individua le informazioni che le stazioni appaltanti sono tenute a trasmettere alla BDNCP attraverso le piattaforme telematiche;
- la deliberazione ANAC n. 264 del 20 giugno 2023 e ss.mm.ii. recante “Adozione del provvedimento di cui all’articolo 28, comma 4, del decreto legislativo n. 31 marzo 2023, n. 36 recante individuazione delle informazioni e dei dati relativi alla programmazione di lavori, servizi e forniture, nonché alle procedure del ciclo di vita dei contratti pubblici che rilevano ai fini dell’assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui al decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 e relativo allegato 1). La delibera – come riporta il titolo - individua gli atti, le informazioni e i dati relativi al ciclo di vita dei contratti pubblici oggetto di trasparenza ai fini e per gli effetti dell’articolo 37 del decreto trasparenza e dell’articolo 28 del Codice.

In particolare, nella deliberazione n. 264/2023 l’Autorità ha chiarito che gli obblighi di pubblicazione in materia di contratti pubblici sono assolti dalle stazioni appaltanti e dagli enti concedenti:

- con la comunicazione tempestiva alla BDNCP, ai sensi dell’articolo 9-bis del d.lgs. 33/2013, di tutti i dati e le informazioni individuati nell’articolo 10 della deliberazione ANAC n. 261/2023;
- con l’inserimento sul sito istituzionale, nella sezione “Amministrazione trasparente”, di un collegamento ipertestuale che rinvia ai dati relativi all’intero ciclo di vita del contratto contenuti nella BDNCP. Il collegamento garantisce un accesso immediato e diretto ai dati da consultare riferiti allo specifico contratto della stazione appaltante e dell’ente concedente ed assicura la trasparenza in ogni fase della procedura contrattuale, dall’avvio all’esecuzione;
- con la pubblicazione in “Amministrazione Trasparente” del sito istituzionale dei soli atti e documenti, dati e informazioni che non devono essere comunicati alla BDNCP, come elencati nell’Allegato 1) della delibera n. ANAC 264/2023 e successivi aggiornamenti.

Alla luce delle disposizioni vigenti richiamate, delle abrogazioni disposte dal Codice, dell’efficacia differita prevista per alcune disposizioni, la trasparenza dei contratti pubblici è ormai materia governata da norme differenziate, che determinano distinti regimi di pubblicazione dei dati e che possono essere ripartiti nelle seguenti fattispecie:

a. **CONTRATTI CON BANDI E AVVISI PUBBLICATI PRIMA O DOPO IL 1° LUGLIO 2023 ED ESECUZIONE CONCLUSA ENTRO IL 31 DICEMBRE 2023**

Per queste fattispecie, disciplinate dal d.lgs. 50/2016 o dal d.lgs. 36/2023, la pubblicazione di dati, documenti e informazioni in AT, sottosezione “Bandi di gara e contratti”, avviene secondo le indicazioni ANAC di cui all’Allegato 9) al PNA 2022.

Ciò in considerazione del fatto che il nuovo Codice prevede che le disposizioni in materia di pubblicazione di bandi e avvisi e l’art. 29 del vecchio Codice

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO)

continuano ad applicarsi fino al 31 dicembre 2023 (art. 225, co. 1 e 2 d.lgs. 36/2023). Rimane ferma anche la pubblicazione tempestiva, quindi per ogni procedura di gara, dei dati elencati all'art. 1, co. 32 della legge 190/2012, con esclusione invece delle tabelle riassuntive in formato digitale standard aperto e della comunicazione ad ANAC dell'avvenuta pubblicazione dei dati e della URL.

Si ribadisce, da ultimo, che i dati da pubblicare devono riferirsi a ciascuna procedura contrattuale in modo da avere una rappresentazione sequenziale di ognuna di esse, dai primi atti alla fase di esecuzione.

b. CONTRATTI CON BANDI E AVVISI PUBBLICATI PRIMA O DOPO IL 1° LUGLIO 2023 MA NON ANCORA CONCLUSI ALLA DATA DEL 31 DICEMBRE 2023

Per queste ipotesi, l'Autorità ha adottato con [Delibera n. 582 del 13 dicembre 2023](#), d'intesa con il MIT, un comunicato relativo all'avvio del processo di digitalizzazione prevedendo nello specifico quanto segue:

Utilizzo delle piattaforme di approvvigionamento digitale certificate

Preliminarmente va considerato che, in ossequio agli articoli 25 e 26 del Codice, per tutti gli affidamenti, sopra e sotto soglia, a partire dal primo gennaio 2024 dovranno essere utilizzate le piattaforme di approvvigionamento digitale che hanno compiuto il processo di certificazione delineato dalle Regole tecniche di AGID (provvedimento AGID n. 137/2023) e dallo Schema operativo (pubblicato sul sito di AGID il 25/09/2023, il cui Allegato 2 è stato aggiornato in data 14/11/2023).

Le amministrazioni dovranno assicurarsi che la piattaforma o le piattaforme in uso abbiano avviato e concluso il processo di certificazione secondo lo schema operativo pubblicato sul sito di AGID, al fine di svolgere le attività di cui all'articolo 22, comma 2 del Codice e verificare per quali fasi del ciclo di vita digitale dei contratti pubblici di cui all'articolo 21, comma 1, del decreto legislativo n. 36/2023 ciò sia avvenuto. Ai sensi dell'articolo 25, comma 3, le amministrazioni che non abbiano nella propria disponibilità l'utilizzo di piattaforme digitali, potranno avvalersi, previo accordo tra amministrazioni, delle piattaforme certificate messe a disposizione da altre stazioni appaltanti o enticoncedenti, da centrali di committenza o da soggetti aggregatori, da Regioni o Province Autonome, che a loro volta possono ricorrere a un gestore del sistema che garantisca il funzionamento e la sicurezza della piattaforma. Dette piattaforme devono essere iscritte nell'Elenco di cui all'articolo 26, comma 3, del Codice, gestito da ANAC, che raccoglie sia i soggetti titolari di piattaforme, pubblici e privati, sia i gestori delle stesse. A tal fine sarà possibile verificare l'Elenco accedendo al seguente link: <http://dati.anticorruzione.it/#/regpiacert> a partire dal 18 dicembre 2023.

Le stazioni appaltanti e gli enti concedenti comunicano con la BDNCP attraverso le piattaforme di approvvigionamento digitale di cui all'articolo 25 del Codice. A tal fine, il soggetto che ricopre l'incarico di Responsabile unico di progetto e gli eventuali Responsabili del procedimento delegati dal Responsabile di Progetto, ai sensi dell'articolo 15 del Codice, qualora non siano già iscritti, devono registrarsi all'Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti (AUSA) di ANAC con le modalità ivi indicate. Eventuali ulteriori operatori amministrativi delegati da parte dei soggetti sopra richiamati possono operare esclusivamente sulle piattaforme, sotto la responsabilità dei responsabili di fase di cui sopra, e non sono in nessun caso autorizzati all'interoperabilità con i servizi della BDNCP.

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO)

Va ricordato che in base all'articolo 25 del Codice, le piattaforme di approvvigionamento digitale sono utilizzate dalle stazioni appaltanti e dagli enti concedenti per svolgere una o più attività di cui all'articolo 21, comma 1, del Codice (programmazione, progettazione, pubblicazione, affidamento ed esecuzione) e per assicurare la piena digitalizzazione dell'intero ciclo di vita dei contratti pubblici.

Le piattaforme non possono alterare la parità di accesso degli operatori, né impedire o limitare la partecipazione alla procedura di gara degli stessi ovvero distorcere la concorrenza, né modificare l'oggetto dell'appalto, come definito dai documenti di gara. Le stazioni appaltanti e gli enti concedenti assicurano la partecipazione alla gara anche in caso di comprovato malfunzionamento, pur se temporaneo, delle piattaforme, anche eventualmente disponendo la sospensione del termine per la ricezione delle offerte per il periodo di tempo necessario a ripristinare il normale funzionamento e la proroga dello stesso per una durata proporzionale alla gravità del malfunzionamento.

Programmazione – trasmissione dati dal 1° gennaio 2024

La pubblicazione dei programmi triennali dei lavori pubblici e dei programmi triennali delle forniture e servizi sulla BDNCP, ai fini di trasparenza, ai sensi del comma 1 dell'articolo 28 e del comma 4 dell'articolo 37 del Codice, continuerà ad essere effettuata attraverso la piattaforma Servizio Contratti Pubblici (SCP) del Ministero delle infrastrutture e dei trasporti, di cui all'articolo 223, comma 10 del Codice. Saranno quindi mantenute, anche dopo il 31/12/2023, le modalità di comunicazione in essere, dal momento che la piattaforma SCP è conforme alla disciplina di cui all'articolo 26 del Codice ed è da considerarsi inclusa nell'ambito dell'ecosistema di approvvigionamento digitale di cui all'articolo 22, comma 1.

Detta piattaforma è alimentata anche tramite la rete dei sistemi informativi regionali ad essa interconnessi e ai quali la stessa reindirizza le amministrazioni.

La piattaforma SCP, oltre all'interfaccia web per consentire l'immissione dei dati e con essa la generazione digitale degli atti dei Programmi di cui all'articolo 37 del Codice nel rispetto delle modalità di cui all'allegato I.5 del Codice, rende disponibili servizi di interoperabilità tramite i quali gli Enti possono trasmettere direttamente i programmi redatti nelle proprie piattaforme di approvvigionamento.

I dati di programmazione acquisiti attraverso la piattaforma SCP saranno raccolti nella BDNCP per consentirne la pubblicazione ai sensi del citato comma 4 dell'articolo 37 del Codice e nel rispetto delle disposizioni di cui alla delibera ANAC n. 261 del 20 giugno 2023, articolo 10, comma 1, lettera a). Per l'accesso ai fini della trasparenza si veda quanto indicato in seguito.

Si chiarisce che, ai sensi dei commi 1 e 5 dell'articolo 37 del Codice, in caso di ricorso a Centrale di Committenza, Soggetto Aggregatore o altra stazione appaltante qualificata ai sensi del comma 6 dell'articolo 63 del medesimo Codice o di altra forma di delega della procedura di affidamento o dell'esecuzione dei lavori, l'obbligo di inserimento dell'intervento o acquisto nel programma triennale dei lavori o delle forniture e servizi è in capo alla stazione appaltante titolare dell'intervento, ossia la stazione appaltante ricorrente o delegante. In tale caso negli schemi di programmazione va inserito, se disponibile, il nominativo del RUP individuato dalla stazione appaltante qualificata che svolge il ruolo di committenza ausiliaria per conto della stazione appaltante non qualificata.

Per le modalità di accesso per le amministrazioni alla piattaforma è possibile consultare la pagina web raggiungibile al seguente link:

https://www.serviziocontrattipubblici.it/SPInApp/it/access_administrations.page

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO)

Il MIT, con la collaborazione della rete dei sistemi informativi regionali, continuerà a fornire supporto alle stazioni appaltanti sulle modalità di utilizzo dell'applicativo e di accesso alle piattaforme regionali attive.

Acquisizione del CIG a decorrere dal 1° gennaio 2024

La richiesta di CIG per procedure assoggettate al decreto legislativo n. 36/2023, pubblicate a partire dal 01/01/2024, avviene attraverso le piattaforme di approvvigionamento digitale certificate mediante interoperabilità con i servizi erogati dalla PCP attraverso la Piattaforma Digitale Nazionale Dati (PDND)

Tuttavia, resta consentita, fino a nuova comunicazione, l'acquisizione del CIG attraverso il sistema Simog per le procedure i cui bandi o avvisi siano stati pubblicati o le cui lettere di invito sono state inviate entro il 31 dicembre 2023: il sistema Simog consentirà il perfezionamento dei suddetti CIG esclusivamente se la data di pubblicazione del bando o della spedizione della lettera di invito è antecedente il 01/01/2024; i CIG acquisiti successivamente a tale data saranno automaticamente eliminati entro 48 ore se non riferiti a procedure pubblicate entro il 31 dicembre 2023.

Utilizzo dell'interfaccia web della Piattaforma contratti pubblici

Nei soli casi di seguito indicati, fino al 30 giugno 2024, anche al fine dell'assolvimento degli obblighi di comunicazione nei confronti della BDNCP, le stazioni appaltanti e gli enti concedenti hanno facoltà di utilizzare l'interfaccia web messa a disposizione mediante la PCP per l'acquisizione del CIG:

- acquisizione del CIG ai soli fini della tracciabilità, per le ipotesi individuate nell'aggiornamento alla determina n. 4/2011 sulla tracciabilità dei flussi finanziari, per le quali era prevista l'acquisizione dello SmartCIG senza limiti di importo;
- fattispecie previste dalla delibera 214/2022 e successivi aggiornamenti;
- adesione ad accordi quadro e convenzioni i cui bandi siano stati pubblicati entro il 31/12/2023 con o senza successivo confronto competitivo;
- ripetizione di lavori o servizi analoghi ai sensi dell'articolo 76, comma 6, del codice previste dalla documentazione di gara originaria relativa a procedure pubblicate prima del 31/12/2023.

Verifica dei requisiti degli operatori economici

La verifica dei requisiti degli operatori economici in fase di partecipazione e in fase di esecuzione è svolta tramite il Fascicolo Virtuale dell'Operatore Economico (FVOE) secondo le indicazioni contenute nel provvedimento ANAC n. 262 del 20/6/2023.

In particolare, la verifica dei requisiti, sia per le procedure assoggettate al decreto legislativo n. 50/2016 che per quelle assoggettate al decreto legislativo n. 36/2023, avviene con le modalità indicate nella Tabella 1.

Tabella 1	Dal 01/01/2024
In caso di CIG acquisiti mediante Simog	Mediante interfaccia utente per l'accesso al FVOE 1.0.
In caso di CIG acquisiti mediante PCP	Mediante servizi di interoperabilità esposti dalla PCP sulla PDND Mediante interfaccia utente per l'accesso al FVOE 2.0

Fino a nuove indicazioni, la verifica del possesso dei requisiti è rispettivamente subordinata, per il FVOE 1.0 alla produzione del PassOE; per il FVOE 2.0 ai meccanismi di autorizzazione previsti dall'articolo 5 della Delibera ANAC 262/2023. Nel primo caso, la verifica dei requisiti può essere effettuata soltanto mediante i dati e documenti contenuti nel FVOE 1.0 e non possono essere utilizzati i dati e documenti riferiti all'operatore economico e presenti nel FVOE 2.0.

Trasmissione dei dati relativi all'aggiudicazione e alla fase di esecuzione

La trasmissione dei dati relativi all'aggiudicazione e alla fase di esecuzione, per procedure assoggettate al decreto legislativo n. 50/2016 e al decreto legislativo n. 36/2023 avviene con le modalità indicate nella Tabella 2

Tabella 2	Dal 01/01/2024
In caso di CIG acquisiti con Simog	Mediante Interfaccia utente di Simog
In caso di CIG acquisiti con PCP	Mediante le piattaforme di approvvigionamento certificate in modalità interoperabile con i servizi esposti dalla PCP attraverso la PDND

Per le sole procedure di somma urgenza e protezione civile si applicano le indicazioni contenute nel Comunicato del Presidente di ANAC del 19 settembre 2023 (<https://www.anticorruzione.it/-/comunicato-del-presidente-del-19-settembre-2023-art.140.dlgs.36.2023>).

Le comunicazioni obbligatorie all'ANAC riguardanti le modifiche ai contratti e le varianti in corso d'opera sono assolte mediante l'invio dei dati tramite Simog o PCP, nei modi sopra indicati.

La documentazione relativa alle varianti, individuata all'articolo 5, comma 12, dell'allegato II.14 del decreto legislativo n. 36/2023) è resa disponibile dalla stazione appaltate per l'Autorità tramite un link ipertestuale al luogo dove detta documentazione è conservata, ad esempio la piattaforma di approvvigionamento digitale. Sono superate le indicazioni fornite con il Comunicato del Presidente del 23.11.2016 recante "Trasmissione delle varianti in corso d'opera ex articolo 106, comma 14, del decreto legislativo n. 50/2016".

Pubblicazione dati ai fini di trasparenza

Le indicazioni sulle modalità di assolvimento degli obblighi di trasparenza per le procedure avviate dopo il 01/01/2024 sono contenute nel provvedimento ANAC n. 264 del 20/06/2023 e successivi aggiornamenti nonché nel relativo allegato.

L'assolvimento degli obblighi di trasparenza relativamente alla fase di aggiudicazione e di esecuzione per le procedure avviate fino al 31/12/2023 (assoggettate al decreto legislativo n. 50/2016 o al decreto legislativo n. 36/2023) avviene mediante trasmissione attraverso il sistema Simog dei dati relativi alle suddette fasi, come indicato al paragrafo precedente.

Le stazioni appaltanti sono tenute a comunicare e aggiornare tempestivamente, cioè nell'immediatezza della loro produzione, i suddetti dati attraverso Simog, ai fini e per gli effetti del decreto legislativo n. 33/2013. Il mancato rispetto della tempestività nella comunicazione sarà considerato ai fini della violazione degli obblighi di trasparenza. Ciò posto, sono superati i termini di comunicazione di tali dati all'ANAC precedentemente fissati rispettivamente in 30 giorni per l'aggiudicazione e in 60 giorni per la fase esecutiva.

Le stazioni appaltanti pubblicano in Amministrazione Trasparente (AT), sottosezione Bandi e contratti, anche il link (che ANAC indicherà sul portale dati aperti dell'Autorità) tramite il quale si accede alla sezione della BDNCP dove sono pubblicate, per ogni procedura di affidamento associata a un CIG, tutte le informazioni che le stazioni appaltanti hanno trasmesso attraverso Simog.

La trasmissione dei dati attraverso Simog esonera le stazioni appaltanti dalla pubblicazione degli stessi nella sezione Amministrazione Trasparente. I dati che non vengono raccolti da Simog e che devono essere ancora pubblicati in AT, ove non già pubblicati alla data del 31/12/2023, sono i seguenti:

Tabella 3	Dal 01/01/2024
In caso di CIG acquisiti con Simog	<p>Elenco dei soggetti invitati</p> <p><i>Per tutte le fattispecie per le quali non è obbligatorio l'invio delle schede successive al perfezionamento del CIG:</i> dati relativi all'aggiudicazione/esito della procedura</p> <p><i>Per tutte le fattispecie per le quali non è obbligatorio l'invio delle schede successive all'aggiudicazione:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - atti di nomina del: direttore dei lavori/direttore dell'esecuzione/componenti della commissione di collaudo - modifica contrattuale e varianti - accordi bonari e transazioni - certificato collaudo/reg esecuzione/verifica conformità - resoconti della gestione finanziaria dei contratti al termine della loro esecuzione <p><i>Per gli affidamenti in house:</i> Atti connessi agli affidamenti in house</p>
In caso di SmartCIG acquisiti entro il 31 dicembre 2023	<ul style="list-style-type: none"> - Denominazione e codice fiscale dell'aggiudicatario - importo delle somme liquidate - tempi di completamento del contratto e resoconti della gestione finanziaria al termine dell'esecuzione

Per le procedure in argomento (ossia quelle avviate fino al 31/12/2023 e non concluse entro la stessa data in base al decreto legislativo n. 50/2016 ovvero secondo il decreto legislativo n. 36/2023), occorre pubblicare in AT gli atti e i documenti individuati dall'allegato I alla delibera ANAC n. 264/2023 e successive modificazioni e aggiornamenti. Nel caso in cui i suddetti atti e documenti siano già pubblicati sulle piattaforme di approvvigionamento digitale, ai sensi e nel rispetto dei termini e dei criteri di qualità delle informazioni stabiliti dal decreto legislativo n. 33/2013 (articoli 6 e 8, comma 3) è sufficiente che in AT venga indicato il link alla piattaforma in modo da consentire a chiunque la visione dei suddetti atti e documenti.

Assolvimento degli obblighi di pubblicità legale

Le indicazioni sulle modalità di assolvimento degli obblighi di pubblicità legale sono contenute nel provvedimento ANAC n. 263 del 20/6/2023 e riguardano tutte le procedure indette a partire dal 01/01/2024.

La pubblicazione di avvisi per procedure indette fino al 31/12/2023, per quanto riguarda l'aggiudicazione e le modifiche del contratto di cui all'articolo 120, comma 14, del Codice, avviene con le seguenti modalità:

- le stazioni appaltanti e gli enti concedenti, in analogia a quanto fatto per l'avvio della procedura,

pubblicano autonomamente sul Tenders Electronic Daily (TED) i provvedimenti di rettifica dei bandi di gara e degli avvisi, gli avvisi di aggiudicazione e gli avvisi della intervenuta modifica del contratto di cui all'articolo 120, comma 14, del codice;

- ANAC pubblica attraverso la BDNCP i dati comunicati tramite Simog relativi all'aggiudicazione e alla modifica del contratto. Le stazioni appaltanti assicurano l'invio tempestivo e comunque entro il tempo previsto dalla normativa per la pubblicazione di tali dati ai fini della pubblicità legale, garantendone la completezza e correttezza

c. CONTRATTI CON BANDI E AVVISI PUBBLICATI DOPO IL 1° GENNAIO 2024

Gli obblighi di pubblicazione sono assolti secondo quanto previsto dalle disposizioni del nuovo Codice in materia di digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti di cui agli artt. 19 e ss. e dai relativi regolamenti attuativi di ANAC. In particolare, le informazioni che le stazioni appaltanti sono tenute a trasmettere alla BDNCP e le modalità di assolvimento di tale obbligo sono stati descritti da ANAC, come sopra precisato, nella delibera n. 261 del 20 giugno 2023. Nell'Allegato 1) della delibera n. 264 del 20 giugno 2023 e successivi aggiornamenti, sono stati invece precisati i dati, i documenti, le informazioni la cui pubblicazione va comunque assicurata nella sezione "Amministrazione trasparente"

DATI ULTERIORI

Tenuto conto della già sottolineata esiguità del personale in servizio presso l'ente, e del fatto che l'eccessiva esposizione di dati, in corrispondenza di carenza di personale idoneo in possesso di competenze informatiche, rallenta notevolmente il flusso informativo, non si prevede, al momento, la pubblicazione di ulteriori informazioni. L'obiettivo primario per l'anno 2024 risulta quello di adeguare ed implementare il sito istituzionale dell'ente, con specifico riferimento alla sezione "Amministrazione Trasparente", con il completamento delle pubblicazioni prescritte dalle disposizioni di legge.

La possibilità di implementare la Sezione "Amministrazione Trasparente" con dati ulteriori potrà essere presa in considerazione compatibilmente con l'assolvimento prioritario dei compiti di istituto dei vari uffici e con l'attivazione, tenuto conto delle risorse finanziarie disponibili, di sistemi di informatizzazione del flusso dei dati per alimentare la pubblicazione.

IL TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

Una trasparenza di qualità necessita del costante bilanciamento tra l'interesse pubblico alla conoscibilità dei dati e dei documenti dell'amministrazione e quello privato del rispetto dei dati personali, in conformità al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196

TABELLA OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE

Le tabelle afferenti gli obblighi *de quibus* sono allegate al presente Piano e identificate come **allegati A e B**

SEZIONE 3

**ORGANIZZAZIONE
E
CAPITALE UMANO**

SOTTOSEZIONE 3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

Con il Regolamento sull'Ordinamento degli uffici e dei servizi, approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 199 dell'8/11/2001, si era proceduto ad una riorganizzazione dell'ente ed è stato approvato il modello organizzativo dello stesso, individuando n. 4 Settori quali articolazioni di primo livello e precisamente:

- Settore 1° Affari Generali
- Settore 2° Ragioneria, Personale e gestione delle entrate
- Settore 3° Lavori Pubblici, Urbanistica e Ambiente
- Settore 4° Vigilanza e Commercio

Tuttavia, il modello generale di organizzazione individuato dall'Ente, assume natura transitoria in quanto è necessario che sia adeguato alle esigenze e dalla domanda di servizi da parte della collettività, nonché alle contingenze legate alle priorità fissate dal DUP; la razionale ed efficace allocazione delle risorse umane, l'adeguamento degli assetti organizzativi dell'intera struttura rappresentano leve fondamentali per poter realizzare concretamente il mandato elettorale.

Al fine di dare attuazione al programma amministrativo, nell'ottica di un collegamento ottimale tra le risorse a disposizione e gli obiettivi generali e strategici definiti da questa Amministrazione Comunale, si rende necessario procedere all'adeguamento organizzativo e funzionale della struttura dell'Ente.

Va ricordato che :

- Il D.Lgs.18 agosto 2000,n°267, che agli articoli 3, 7, 48 e 89 attribuisce agli Enti Locali la potestà organizzativa in base a criteri di autonomia, funzionalità ed economicità di gestione e secondo principi di professionalità e responsabilità, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni loro attribuite; assegnando alla Giunta Comunale la competenza in materia di regolamentazione sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, nel rispetto dei criteri generali stabiliti dal Consiglio Comunale;
- l'articolo 2 del D.Lgs.30 marzo 2001, n°165 sancisce che le Amministrazioni ispirano la loro organizzazione, tra gli altri, ai criteri di funzionalità e di flessibilità rispetto ai compiti ed ai programmi della loro attività, nel perseguimento degli obiettivi di efficienza, efficacia ed economicità;

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO)

Quindi, la vigente normativa in merito all'organizzazione dell'Ente legittima l'autonomia dell'Amministrazione Comunale nell'individuare soluzioni appropriate alle proprie strategie ed ai concreti e specifici obiettivi di attività, consentendo di stabilire un organico rapporto tra questi e la struttura.

L'Amministrazione, pertanto, a partire dal 15.07.2024 intende ridefinire l'assetto organizzativo della macrostruttura comunale con il relativo funzionigramma, così come precedentemente stabilito con l'approvazione del regolamento Uffici e Servizi di cui alla deliberazione di Giunta comunale n.199/2001, al fine di garantire maggiori livelli di efficienza nell'esercizio delle pubbliche funzioni nel quadro di un abbattimento complessivo del costo del personale, prevedendo la presenza di 3 sole macro-settori:

- Settore 1° Amministrativo/Vigilanza/Commercio
- Settore 2° Ragioneria, Personale e Gestione delle entrate;
- Settore 3° Lavori Pubblici/Urbanistica /Ambiente

Settore AMMINISTRATIVO /VIGILANZA/COMMERCIO Settore I°: Responsabile Carla Michela POCINO. Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni

UFFICI	DIPENDENTI	mansioni	Note
--------	------------	----------	------

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO)

<p>Amministrazione generale e organi di governo</p> <p>Affari legali Servizi alla persona Servizi demografici</p> <p>Servizio elettorale ed iniziative popolari</p> <p>Protocollo Statistica</p> <p>Polizia locale e sicurezza pubblica Affari militari Attività economiche</p> <p>Tutela della salute pubblica Messaggi notificatori</p>	<p>Dario Risi. Istruttore amministrativo</p>	<p>Statuto , regolamenti, toponomastica, circoscrizioni territoriali, archivio generale, protocollo e registrazione atti, sistema informativo, relazioni con il pubblico, ordinamento degli uffici e dei servizi, relazioni con le organizzazioni sindacali, controlli interni ed esterni, organismi di valutazione, attività di rappresentanza, rapporti istituzionali, associazioni e partecipazioni, consorzi, attività del sindaco, della giunta comunale, del consiglio comunale, gruppi consiliari, segretario comunale, contenzioso, responsabilità civile e assicurazioni, diritto allo studio , asili nido, servizi scolastici, sostegno istituzioni scolastiche, istituti culturali, musei , biblioteche, teatri, attività culturali e sportive, pianificazione e accordi per il volontariato sociale, politiche per il sociale e benefici economici, politiche per la casa, liste elettorali, elezioni e referendum, censimenti, petizioni e iniziative popolari, stato civile, anagrafe e certificazioni, liste di leva, statistiche, polizia mortuaria, adempimenti Legge 328/2000 , referente ambito territoriale C-4.</p> <p>Sicurezza e ordine pubblico, polizia stradale prevenzione ed educazione stradale, informative, salute e igiene pubblica, trattamenti sanitari obbligatori, farmacie, zooprofilassi veterinaria, randagismo animale e ricoveri, agricoltura, caccia e pesca, artigianato , industria, commercio, fiere e mercati, esercizi turistici e strutture ricettive, ruoli matricolari, requisizioni</p>	<p>Collaborazione con il Servizio Sociale Professionale</p> <p>Referente Ambito Territoriale C-4</p> <p>Collabora con il settore tecnico per il servizio di protezione civile e la gestione delle attività economiche.</p> <p>Collaborazione con il settore tecnico per il monitoraggio ed il controllo ambientale.</p> <p>Collaborazione con il settore finanziario per gli accertamenti tributari.</p>
---	--	--	--

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO)

		per attività militari, caserme e servitù militari, servizio civile sostitutivo, ordigni. Notifica atti.	
Indirizzo: Piazza Umberto I° n. 3-4			
Telefono : 0823914022			
E.Mail: santangelodalife@inwind.it PEC: protocollo.santangelodalife@asmepec.it			

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO)

poliziamunicipale.santangelodalife@amepec.it			
--	--	--	--

SETTORE RAGIONERIA/PERSONALE /GESTIONE ENTRATE II°: RESPONSABILE DOTT. IDA PONTICELLI Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni

UFFICI	DIPENDENTI	mansioni	Note
<p>Risorse finanziarie e patrimoniali</p> <p>Risorse umane Tributi</p> <p>Contabilità</p>	<p>Marianna Diglio – Istruttore contabile</p>	<p>Trattamento fiscale contributivo e assicurative risorse umane, concorsi e selezioni, assunzioni e cessazioni, distacchi e mobilità, inquadramenti, applicazione contratti collettivi di lavoro, retribuzioni e indennità, tutela della salute e sicurezza sul luogo di lavoro, infermità ed equo indennizzo, indennità di servizio e trattamento di fine rapporto, quiescenza e pensioni, servizi al personale, orario di lavoro, presenze e assenze, giudizi e provvedimenti disciplinari, formazione e aggiornamento professionale, sorveglianza sanitaria, collaborazioni esterne, bilancio di previsione, piano esecutivo di gestione, variazioni di bilancio, accertamenti , riscossione e versamenti delle entrate, impegno e liquidazione spese, ordini e pagamenti, partecipazioni finanziarie, verifiche e adempimenti fiscali,contributivi e assicurativi, beni patrimoniali mobili e immobili, economato, oggetti smarriti, tesoreria, revisore dei conti, servizi postali.</p>	<p>Collabora con l'ufficio tecnico nella gestione dei tributi, illuminazione pubblica, servizio idrico integrato, smaltimento rifiuti, necroscopico e distribuzione gas, distribuzione elettrica, rete telefonica.</p>
<p>Indirizzo: Piazza Umberto I° n. 3-4</p>			

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO)

Telefono: 0823914022			
E.Mail: santangelodalife@inwind.it PEC: protocollo.santangelodalife@asm epec.itb			

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO)

UFFICI	Personale	Mansioni	Note
Pianificazione e gestione del territorio SUAP Lavori pubblici Urbanistica Ambiente Protezione Civile	Antonio De Rosa (Area degli operatori esperti) Cappelli Giovanni (Area degli operatori esperti)	Gestione gare e contratti , manutenzione edifici pubblici comunali, Piano Regolatore Generale, opere pubbliche e private, rilascio autorizzazioni, catasto, viabilità, servizio idrico integrato , luce, gas, telefoni, trasporti pubblici, gestione rifiuti, monitoraggio e controllo ambientale, protezioni civile ed emergenze,tutela della salute e sicurezza sul luogo di lavoro, cimiteri, igiene ambientale , rete fognaria e depuratori. Cura e manutenzione verde pubblico e strade.	Collabora con il settore finanziario nella gestione dei tributi, dei servizi di viabilità, illuminazione pubblica, servizio idrico, smaltimento rifiuti necroscopico e distribuzione gas, distribuzione elettrica, rete telefonica. Collabora con il settore I per il monitoraggio ed il controllo ambientale.
Indirizzo: Piazza Umberto I° n. 3-4			
Telefono: 0823914022			
E.Mail: santangelodalife@inwind.it			

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO)

PEC: protocollo.santangelodalife@ asmepec.it			
--	--	--	--

UFFICIO DEL SEGRETARIO COMUNALE: Dott.ssa Rosanna Marino, come titolare di sede di Segreteria convenzionata al 50 % con il Comune di San Gregorio Matese (CE) dallo 01.04.2023, con rinnovo tacito di un anno in assenza di formale disdetta

Nucleo di valutazione per il periodo 2023-2026 è il Dott. Tommaso Buono, giusta nomina con decreto sindacale n. 22 dello 06/09/2023.

Il **Revisore dei Conti** del Comune di Sant'Angelo d'Alife è il dott. Esposito Alaia Luciano, nominato con Delibera di Consiglio Comunale n. 24 del 25/07/2023 a seguito di estrazione a sorte presso la Prefettura – Ufficio Territoriale del Governo di Caserta, Verbale dell' 11/07/2023, per il triennio 2023-2026.

Responsabile del servizio di prevenzione e protezione per il periodo 2024-2025, è il dott. Luigi Gaudelli, rappresentante legale della Global Service S.A.S., giusto decreto n. 4 del 25/06/2024.

Responsabile del servizio di medicina competente per la sorveglianza sanitaria per il periodo 2024-2025, ai sensi del D.lgs. n. 81/2008 e s.m. e int., è la Global Service S.A.S. di Gaudelli Luigi, giusta Determina R.G. n. 161 del 29/04/2024.

3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

La stagione del lavoro agile nelle pubbliche amministrazioni ha preso avvio con la Legge n. 124 del 2015 recante “*Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche*”, il cui art. 14 prevedeva che le amministrazioni pubbliche adottassero misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del tele-lavoro e per la sperimentazione, anche al fine di tutelare le cure parentali, di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa che permettessero, entro tre anni, ad almeno il 10 per cento dei dipendenti, ove lo richiedessero, di avvalersi di tali modalità, garantendo che i dipendenti non subissero penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera.

La successiva *Legge 22 maggio 2017, n. 81* disciplina, al capo II, il lavoro agile quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, rappresentando ad oggi la base normativa di riferimento in materia, tanto nel settore pubblico quanto in quello privato.

Nei primi mesi del 2020, tra le misure più significative per fronteggiare l'emergenza da Covid19, si evidenzia la previsione del lavoro agile come una delle modalità ordinarie di svolgimento della prestazione lavorativa, fatta eccezione per l'esecuzione di quelle attività ritenute dalle amministrazioni indifferibili e implicanti la necessaria presenza del lavoratore nella sede di lavoro, nonché prescindendo dagli accordi individuali e dagli obblighi informativi di cui alla sopra citata L 81/2017 (Art 87 co. 1 e 2 del DL 18 del 17 marzo 2020 e successive modifiche ed integrazioni).

In poco tempo, gli enti hanno quindi dovuto riprogettare e implementare strumentazioni e modelli organizzativi per consentire di lavorare a distanza, al fine di ridurre la presenza fisica nei luoghi di lavoro e mettere in atto misure di contrasto all'emergenza epidemiologica compatibili con la tutela dei lavoratori.

L'ente, al momento, non prevede il lavoro agile - come disciplinato nel Capo I, del Titolo VI del CCNL 16 novembre 2022 - tra le possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa, data la scarsità di personale dipendente presente nella dotazione organica.

Dopo un'attenta analisi della situazione esistente (articolo 4, comma 1, lettera b) d.m. 132/2022) si ritiene che:

1. lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile possa pregiudicare o ridurre la fruizione dei servizi a favore degli utenti;
2. non sia presente la garanzia di un'adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile;
3. l'amministrazione non si è ancora dotata di una piattaforma digitale o di un cloud o, comunque, di strumenti tecnologici idonei a garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni che vengono trattate dal lavoratore nello svolgimento della prestazione in modalità agile.

Si ritiene comunque necessario, in attesa di normare con proprio regolamento ed accordo con le parti sindacali come previsto dal vigente CCNL del 16/11/2022, definire delle condizioni minime, in ossequio alla normativa vigente ed alle linee guida approvate con decreto del Ministero per la pubblica amministrazione del 09/12/2020.

Modalità attuative

L'art.14 della L.124 07/08/2015 al comma 1 stabilisce che le amministrazioni pubbliche, nei limiti delle risorse di bilancio disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, adottano misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro e del lavoro agile.

Entro il 31 gennaio di ciascun anno, le amministrazioni pubbliche redigono, sentite le organizzazioni sindacali, il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), quale sezione del documento di cui all'articolo 10, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.

Il POLA individua le modalità attuative del lavoro agile prevedendo, per le attività che possono essere svolte in modalità agile, che almeno il 15 per cento dei dipendenti possa avvalersene,

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO)

garantendo che gli stessi non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera, e definisce, altresì, le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative.

In caso di mancata adozione del POLA, il lavoro agile si applica almeno al 15 per cento dei dipendenti ove lo richiedono. Il raggiungimento delle predette percentuali è realizzato nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente.

Le economie derivanti dall'applicazione del POLA restano acquisite al bilancio di ciascuna amministrazione pubblica.

Questo comune come sopra evidenziato, non intende adottare un modello organizzativo che si basa sull'attuazione del lavoro agile e pertanto non verranno individuate le attività che possono essere svolte in modalità agile.

Qualora in virtù della succitata normativa i dipendenti ne facciano richiesta, in attesa di definire i criteri generali per l'individuazione dei necessari processi si stabilisce, in ossequio alla normativa vigente e alle relative linee guida, che il ricorso allo smart working possa essere autorizzato esclusivamente garantendo il rispetto delle seguenti condizioni:

- *invarianza dei servizi resi all'utenza;*
- *adeguata rotazione del personale autorizzato alla prestazione di lavoro agile, assicurando comunque la prevalenza per ciascun lavoratore del lavoro in presenza;*
- *assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni trattate durante lo svolgimento del lavoro agile, da garantire attraverso strumenti tecnologici idonei;*
- *piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove accumulato;*
- *fornitura di idonea strumentazione tecnologica di norma da parte dell'Amministrazione - nei limiti delle disponibilità strumentali e finanziarie. In alternativa, previo accordo con il datore di lavoro, possono essere utilizzate anche dotazioni tecnologiche del lavoratore che rispettino i requisiti di sicurezza;*
- *stipula dell'accordo individuale di cui all'articolo 18, comma 1, della legge 22 maggio 2017, n. 81 e stipulato nel rispetto dell'art.65 del vigente CCNL del 16/11/2022.*

L'amministrazione nel dare accesso al lavoro agile ha cura di conciliare le esigenze di benessere e flessibilità dei lavoratori con gli obiettivi di miglioramento del servizio pubblico, nonché con le specifiche necessità tecniche delle attività.

Fatte salve queste ultime e fermi restando i diritti di priorità sanciti dalle normative tempo per tempo vigenti e l'obbligo da parte dei lavoratori di garantire prestazioni adeguate, l'amministrazione – previo confronto ai sensi dell'art. 5 (Confronto) - avrà cura di facilitare l'accesso al lavoro agile ai lavoratori che si trovano in condizioni di particolare necessità, non coperte da altre misure. L'articolazione della prestazione lavorativa in modalità agile dovrà avvenire nel rispetto dell'art.66 del vigente CCNL. Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile non modifica la natura del rapporto di lavoro in atto.

Fatti salvi gli istituti contrattuali non compatibili con la modalità a distanza, il dipendente conserva i medesimi diritti e gli obblighi nascenti dal rapporto di lavoro in presenza, ivi incluso il diritto ad un trattamento economico non inferiore a quello complessivamente applicato nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'amministrazione.

3.3 PIANO AZIONI POSITIVE: si rinvia all'allegata deliberazione di Giunta comunale n.10 del 12.02.2024, con cui è stata approvato il piano relativo alla sottosezione *de qua*.

3.4 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

Il Piano triennale dei fabbisogni è lo strumento strategico- programmatico dell'Ente necessario ad individuare le esigenze in termini di personale in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi resi ai cittadini, compatibilmente con i vincoli di finanza pubblica.

Il reclutamento del personale degli enti locali è disciplinato dall'articolo 91 del D.lgs. n. 267/2000 (TUEL) nel quale si esplicita che gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. n. 68/1999, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale e dispone come principi cardine il principio di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio.

Seguendo le prescrizioni sopracitate, l'articolo 19 comma 8 della L. n. 448/2001 stabilisce che gli organi di revisione contabile degli Enti Locali debbano accertare che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa.

Il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale è disciplinato inoltre dall'articolo 6 del D.lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.lgs. n. 75/2017, che, al comma 2 recita “allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente”.

Con il D.L. n. 80/2021, all'articolo 6, viene istituito il Piano Integrato delle Attività e delle Organizzazioni (PIAO). All'interno del PIAO è prevista una sezione in cui si definiscono gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne (prevedendo, ad esempio, la percentuale di posizioni disponibili destinata alle progressioni di carriera del personale, le modalità di valorizzazione dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività formative), compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale.

L'Ente con deliberazione di Giunta Comunale n.12 dello 16.02.2024 ha approvato il Piano triennale dei fabbisogni del personale 2024-2026 provvisorio.

Successivamente, a seguito dell'approvazione dello schema di rendiconto della gestione 2023 con deliberazione consiliare n. 15 del 31.05.2024, si è provveduto a rideterminare il Piano dei fabbisogni secondo le modalità di seguito riportate.

Si dà atto che, a seguito della ricognizione annuale effettuata sulla base delle attestazioni dei Responsabili apicali ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, così come modificato dall'art. 16 della Legge n. 183/2011, per l'anno 2024, nel Comune di Sant'Angelo d'Alife, non risultano situazioni di sovrannumero o di eccedenza di personale che, in relazione alle complessive esigenze funzionali, rendano necessaria l'attivazione di procedure di mobilità o di collocamento in disponibilità di personale.

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO)

Si riporta di seguito il prospetto dei fabbisogni del personale per il triennio 2024-2026, redatto tenuto conto del nuovo Organigramma dell'Ente, di cui alla precedente Sottosezione "Struttura Organizzativa".

Si evidenzia che per le procedure concorsuali programmate, atteso che l'Ente secondo il Rendiconto 2023 - come approvato con la deliberazione n. 15 del 31.05.2024 risulta strutturalmente deficitario ai sensi dell'art. 242 TUEL, (cfr. tabella allegata alla deliberazione predetta), sarò assoggettato, ai sensi dell'art. 243, comma 1, TUEL al controllo centrale sulla dotazione organica e sulla assunzione di personale da parte della Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali. Il controllo è esercitato prioritariamente in relazione alla verifica sulla compatibilità finanziaria.

In considerazione delle innovative disposizioni del CCNL 16 novembre 2022 e del nuovo Organigramma stabilito dal presente Piano, si provvederà a trasmettere al Nucleo di valutazione il Piano stesso e la documentazione necessaria ai fini di una nuova valutazione per la graduazione delle posizioni organizzative, essendo l'ultima risalente alla data dello 03.08.2019 (deliberazione di Giunta Comunale n. 71 dello 03.08.2019 avente ad oggetto la relativa presa d'atto)

Allegato sub A) SPESA PERSONALE MASSIMA SOSTENIBILE TRIENNIO 2024/2026

ANNO 2011	ANNO 2012	ANNO 2013	MEDIA TRIENNIO 2011/2013
€ 725.144,00	€ 693.231,00	€ 685.804,00	€ 701.393,00

previsione 2024	anno 2025	previsione 2026
€ 392.649,00	€ 398.357,00	€ 398.357,00

CESSAZIONI ULTIMO QUINQUENNIO

ANNO	COGNOME NOME	Ex. CATEG.
2019	MANERA SILVIA	C
2020	FERRAZZANO GIUSEPPE	C
2020	RUSSO SALVATORE	C
2020	GUERRA ROSA	C
2020	FERRAZZANO LUIGI	C
2020	MASTROIANNI MICHELE	C
2020	RICCIARDI VINCENZINA	B

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO)

2021	DI CAPRIO GIUSEPPE	B
2021	PECE MICHELE	B
2022	LOMBARDI ANTONIO	A
2023	PALUMBO LIDIA	B

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO)

Allegato sub B)

FABBISOGNO DI PERSONALE E PIANO OCCUPAZIONALE TRIENNIO 2024/2026

N.	NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE	PROFILO PROFESSIONALE	%	COMPETENZE	ONERI PREVIDENZIALI E ASSISTENZIALI	TOTALE
1	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	FUNZIONARIO CONTABILE	50	12.573,36	3.354,57	15.927,93
1	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	100	25.146,71	6.709,14	31.855,85
1	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	FUNZIONARIO TECNICO	100	25.146,71	6.709,14	31.855,85
1	AREA DEGLI ISTRUTTORI	ISTRUTTORE CONTABILE	50	11.587,80	3.091,62	14.679,42

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO)

1	AREA DEGLI ISTRUTTORI	ISTRUTTORE TECNICO URBANISTICA	50	11.587,80	3.091,62	14.679,42
1	AREA DEGLI ISTRUTTORI	ISTRUTTORE TECNICO LAVORI PUBBLICI	50	11.587,80	3.091,62	14.679,42
1	AREA DEGLI ISTRUTTORI	ISTRUTTORE VIGILANZA	50	11.587,80	3.091,62	14.679,42
1	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	OPERATORE TECNICO/MANUTENTIVO ESPERTO	31	6.392,42	1.705,50	8.097,92
1	AREA DEGLI OPERATORI	OPERATORE	50	9.774,06	2.607,73	12.381,79
					TOTALI	158.837,02

PER L'ANNO 2024: l'Amministrazione intende:

1. incrementare le ore al Funzionario Contabile e all'Operatore tecnico/manutentivo esperto a partire dal 18/03/2024 a n. 34 ore settimanali e dal 01/08/2024 passaggio di entrambe le figure a tempo pieno n. 36 ore settimanali ;
2. proseguire la convenzione ex art.1, CO.557 L.311/2004, per un totale di 12 ore settimanali, il tutto compatibilmente con le esigenze organizzative e di bilancio e con la normativa tempo per tempo vigente;
3. confermare la programmazione di n. 2 nuove assunzioni di istruttori tecnici a tempo indeterminato part-time al 50%, con procedure concorsuali in caso di esito negativo dello scorrimento di graduatorie di altri Enti;
4. dal 01.02.2024 ricoprire il profilo di Funzionario Amministrativo mediante progressione verticale, art. 52 c.1bis D.Lgs.165/2001 in deroga;
5. procedere per il profilo di Funzionario Tecnico con nuova procedura assunzionale per sostituzione del funzionario tecnico dimissionario, con attivazione di procedure concorsuali in caso di esito negativo della procedura di scorrimento di graduatorie di altri Enti;
6. programmare l'assunzione di n. 1 istruttore contabile a tempo indeterminato e parziale (n. 18 ore settimanali) tramite procedura concorsuale, in caso di esito negativo della procedura di scorrimento di graduatorie di altri Enti;
7. programmare l'assunzione di n. 1 operatore a tempo indeterminato e parziale (n. 18 ore settimanali) nel Settore Lavori Pubblici/Urbanistica/ambiente in attraverso selezione per avviamento di personale con bassa qualifica ex art. 16 l.56/87 e s.m.i.

PER L'ANNO 2025: l'Amministrazione ritiene, per il momento, di non programmare assunzioni nel periodo di riferimento, riservandosi di decidere in ordine ad eventuali assunzioni nel periodo di riferimento compatibilmente con le esigenze organizzative e di bilancio e con la normativa tempo per tempo vigente, ferma restando la possibilità di ricorso, se necessario, a forme contrattuali flessibili, nel rispetto della normativa e dei limiti di spesa previsti in materia; ricorso, se necessario, a forme contrattuali di cui agli artt. 90 e 110 del T.U.EE.LL., nel rispetto della normativa e dei limiti di spesa previsti in materia; ricorso, se necessario, a convenzioni ex art. 14 CCNL , ovvero alla utilizzazione di personale ex art. 1, comma 557, L. n. 311/2004.

PER L'ANNO 2026: l'Amministrazione ritiene, per il momento, di non programmare assunzioni nel periodo di riferimento, riservandosi di decidere in ordine ad eventuali assunzioni nel periodo di riferimento compatibilmente con le esigenze organizzative e di bilancio e con la normativa tempo per tempo vigente, ferma restando la possibilità di ricorso, se necessario, a forme contrattuali flessibili, nel rispetto della normativa e dei limiti di spesa previsti in materia; ricorso, se necessario, a forme contrattuali di cui agli artt. 90 e 110 del T.U.EE.LL., nel rispetto della normativa e dei limiti di spesa previsti in materia; ricorso, se necessario, a convenzioni ex art. 14 CCNL , ovvero alla utilizzazione di personale ex art. 1, comma 557, L. n. 311/2004.

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO)

ALLEGATO SUB C) NUOVA DOTAZIONE ORGANICA

	PROFILO PROFESSIONALE	DOTAZIONE ORGANICA PRECEDENTE		NUOVE ASSUNZIONALI PIANO		NUOVA DOTAZIONE ORGANICA	
		F.T.	P.T.	F.T.	P.T.	F.T.	P.T.
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	Funzionario contabile		1	1*		1*	
	Funzionario Amministrativo					1**	
	Funzionario Tecnico	1***	1****			1	1****
	Funzionario di Polizia Locale		1				
	Istruttore Amministrativo	1				1	
AREA DEGLI ISTRUTTORI	Istruttore Tecnico				2		2
	Istruttore di Polizia Locale	1			1	1	1
	Istruttore Contabile		1		1		2

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO)

AREA DEGLI OPER ATO RI ESPER TI	Operatore tecnico/manutentivo esperto	1	1*****	1*****		2	
AREA DEGLI OPER ATO RI	Operatore				1		1
TOTALE		4	5	2	5	7	7

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO)

* Il profilo di Funzionario Contabile è attualmente ricoperto con n. 1 unità di personale assunta dal 04.10.2023 con contratto a tempo parziale e indeterminato per n. 18 ore settimanali, che a decorrere dal 18/03/2024 è stato incrementato fino a 34 ore settimanali e che dal 01/08/2024 verrà incrementato fino a n. 36 ore settimanali;

** Il profilo di Funzionario Amministrativo è ricoperto mediante progressione verticale, art. 52 c.1bis D.Lgs.165/2001 in deroga dal 01.02.2024;

***Per il profilo di Funzionario Tecnico si procederà con nuova procedura assunzionale per sostituzione del Funzionario tecnico dimissionario;

**** Il profilo di Funzionario Tecnico part-time è attualmente ricoperto con convenzione ex art.1, CO.557 L.311/2004, per un totale di 12 ore settimanali, fino al 31.12.2024.

***** Il profilo di Operatore tecnico/manutentivo esperto è attualmente ricoperto con n. 1 unità di personale assunta dal 29.05.2023 con contratto a tempo parziale e indeterminato per n. 25 ore settimanali, che a decorrere dal 18/03/2024 è stato incrementato fino a 34 ore settimanali e che dal 01/08/2024 verrà incrementato fino a n. 36 ore settimanali;

.

Assegnazione del personale dipendente quale risultante dalla nuova dotazione organica ai 3 Settori in cui è articolata la struttura burocratica dell'Ente:

Settore	Personale assegnato	Categoria e profilo professionale	Dipendenti in servizio
Settore 1° Amministrativo-Vigilanza -Commercio	n. 4 unità	-1 Funzionario amministrativo con P.O. -1 Istruttore amministrativo - 2 Istruttore di polizia locale	n. 3 unità
Settore 2° Ragioneria, Personale e gestione delle entrate	n. 3 unità	- 1 Funzionario contabile con P.O. - 2 Istruttore contabile	n. 2 unità
Settore 3°Lavori Pubblici, Urbanistica e Ambiente	n. 7 unità	- 2 Funzionario tecnici di cui n.1 con P.O. - 2 Istruttori tecnici -2 Operatore tecnico/manutentivo esperto - 1 Operatore	n. 3 unità
	TOT. N. 14 unità		TOT. 8 unità

3.5 PIANO DELLA FORMAZIONE

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”*;
- gli artt. 54, 55 e 56 del CCNL del personale degli Enti locali 16 novembre 2022, che stabiliscono le linee guida generali in materia di formazione, intesa come metodo permanente volto ad assicurare il costante aggiornamento delle competenze professionali e tecniche e il suo ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni;
- Il *“Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale”*, siglato in data 10 marzo 2021 tra Governo e le Confederazioni sindacali, il quale prevede, tra le altre cose, che la costruzione della nuova Pubblica Amministrazione si fonda ... sulla valorizzazione delle persone nel lavoro, anche attraverso percorsi di crescita e aggiornamento professionale (reskilling) 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 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 presente Piano 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 attuate anche in sinergia con altri Enti locali al fine di garantire sia il confronto fra realtà simili sia un risparmio economico.

I SOGGETTI COINVOLTI nel processo di formazione sono:

- **Responsabili di Posizione Organizzativa**. Sono coinvolti nei processi di formazione a più livelli: rilevazione dei fabbisogni formativi, individuazione dei singoli dipendenti da iscrivere ai corsi di formazione trasversale, definizione della formazione specialistica per i dipendenti del settore di competenza.
- **Dipendenti**. Sono i destinatari della formazione e oltre ad essere i destinatari del servizio.

- **Docente.** L'Ente ha deciso di avvalersi di un docente esterno, esperto nelle attività formative.

L'obiettivo è quello di offrire a tutto il personale dell'ente eque opportunità di partecipazione alle iniziative formative.

Il Piano si articola su diversi livelli di formazione:

- **interventi formativi di carattere trasversale**, seppure intrinsecamente specialistico, che interessano e coinvolgono dipendenti appartenenti a diversi aree/servizi dell'Ente;
- **formazione obbligatoria** in materia dei Piani assorbiti dal Piano di Integrità e di Organizzazione (rischi corruttivi e trasparenza, performance) e in materia di privacy.

FORMAZIONE SPECIALISTICA TRASVERSALE

Tale formazione riguarderà l'approfondimento dei contenuti del *Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 2019-2021* delle Funzioni Locali e del *Codice di comportamento*, nonché del nuovo *Codice dei Contratti pubblici (D.Lgs. 36/2023)*

FORMAZIONE OBBLIGATORIA

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

- *La tutela della privacy nella Pubblica Amministrazione.*
- *La trasparenza e l'accesso civico (semplice e generalizzato)*
- *Il ciclo della performance, anche alla luce dell'inedito art. art. 4-bis, secondo comma, D.L. 13/2023*
- *PNRR e Anticorruzione*

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.

Nel rispetto della direttiva 24 gennaio 2024 emanata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione, si provvederà a garantire la partecipazione ad attività di formazione dei dirigenti e del personale per un impegno complessivo non inferiore alle 24 ore annue

L'indicazione nominativa del personale interessato, sarà approvato dal Responsabile della prevenzione della corruzione, sentiti i Responsabili di Settore.

Modalità di erogazione della formazione:

Le attività dovranno essere programmate e realizzate facendo ricorso alla formazione in aula o mediante webinar

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 dirigente 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 alcun 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 della efficacia della formazione

Il Segretario comunale o in sua assenza o *vacatio* il Responsabile dell'Area amministrativa, provvederà alla rendicontazione delle attività formative, delle giornate e le ore di effettiva partecipazione e la raccolta degli attestati di partecipazione.

I relativi dati saranno inseriti nel fascicolo personale così da consentire la documentazione del percorso formativo di ogni dipendente.

Al fine di verificare l'efficacia della formazione saranno 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.*