

Comune di AMENDOLARA
Provincia di COSENZA

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE
2024 – 2026

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

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 è redatto 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 D.M. 132/2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

In base a quanto disposto dall'art. 7, c. 1, del DECRETO 30 giugno 2022, n. 132 "Ai sensi dell'articolo 6, commi 1 e 4, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, il piano integrato di attività e organizzazione è adottato entro il 31 gennaio, secondo lo schema di Piano tipo cui all'articolo 1, comma 3, del presente decreto, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la predetta data. Il Piano è predisposto esclusivamente in formato digitale ed è pubblicato sul sito istituzionale del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri e sul sito istituzionale di ciascuna amministrazione".

Ai sensi dell'art. 8, c. 2, del DM 132/2022 "In ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all'articolo 7, comma 1 del presente decreto, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci".

Ai sensi dell'art. 6 del D.M. 132/2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'art. 3, c. 1, lett. c), 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 c), n. 2.

Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui all'art. 6, del Decreto 30 giugno 2022 , n. 132 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 7, comma 1, del Decreto 30 giugno 2022 , n. 132 il piano integrato di attività e organizzazione è adottato entro il 31 gennaio, secondo lo schema di cui all'articolo 1, comma 3, del medesimo Decreto 132/2022, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la predetta data.

Ai sensi dell'art. 8, comm 2, del Decreto 30 giugno 2022, n. 132 “In ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all'articolo 7, comma 1 del presente decreto, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci.”;

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.

Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026

PIAO 2024-2026

SEZIONE 1		
SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE		
		NOTE
Comune di	AMENDOLARA	
Indirizzo	Piazza Sassone N.8	
Recapito telefonico	0981911050	
Indirizzo sito internet	www.comune.amendolara.cs.it	
e-mail	segretario@comune.amendolara.cs.it	
PEC	comuneamendolarasegr@pcert.postecert.it	
Codice fiscale/Partita IVA	C.F. 81000650788 P.IVA 00462790783	
Sindaco	Arch. Maria Rita Acciardi	
Numero dipendenti al 31.12.2023	N.15 di ruolo a tempo indeterminato N.33 in ruolo soprannumerario (ex LSU e LPU)	Alla data odierna N.12 dipendenti di ruolo
Numero abitanti al 31.12.2023	2.710	

L'Amministrazione in carica a seguito delle consultazioni elettorali dell'8 e 9 giugno 2024 si è insediata l'11 giugno 2024; la convalida degli eletti ha avuto luogo con deliberazione del Consiglio Comunale N.5 del 28 giugno 2024; nella seduta consiliare del 28 giugno 2024 il Sindaco ha prestato il giuramento previsto dall'art.50, comma 11, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n.267, recante Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali; sono stati nominati Assessori i Consiglieri Liguori Antonio (Vice-Sindaco) e Falsetti Rocco.

Con deliberazione del Consiglio Comunale N.21 del 16 giugno 2022, divenuta esecutiva in data 2 luglio 2022, è stato dichiarato il dissesto finanziario del Comune di Amendolara ai sensi dell'art 246 del D. Lgs. n. 267/2000.

Con deliberazione del Consiglio Comunale N.4 del 9 gennaio 2023 è stata approvata l'ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato 2022/2024.

Con deliberazione del Consiglio Comunale N.10 del 27 marzo 2023 sono state apportate modifiche al bilancio stabilmente riequilibrato 2022-2024.

Con deliberazione del Consiglio Comunale N.23 del 29 luglio 2022 sono state attivate le entrate proprie ai sensi dell'art.251 del Testo Unico 18 agosto 2000, N.267.

Con provvedimento del Ministero dell'Interno – Dipartimento per gli Affari Interni e Territoriali – Direzione Centrale per le Autonomie locali – Ufficio V – Affari degli Enti Locali – (COSFEL, Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali) - Prot. N.31425 del 10 novembre è stata approvata la deliberazione della Giunta Municipale N.62 del 15 giugno 2023, recante "Adozione piano triennale fabbisogni personale 2023/2024/2025".

Con Decreto del Ministro dell'Interno N.183626 del 4 dicembre 2023, notificato in data 11 dicembre 2023, è stata approvata, con prescrizioni, l'ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato per gli anni 2022/2024 del Comune di Amendolara.

Con deliberazione del Consiglio Comunale N.27 del 27 dicembre 2023 è stato approvato il bilancio di previsione 2022/2024.

Il Comune di Amendolara è organizzato in 4 Settori:

Settore Amministrazione Generale: il Responsabile, Dott. Gallo Antonio Angelo, è stato collocato in pensione a decorrere dal 1° agosto 2024 e le relative funzioni sono state attribuite al Segretario Comunale, Dott. Nicola Di Leo, il quale, peraltro, sarà collocato in pensione il prossimo 1° gennaio 2025, ovvero fra 3 mesi;

Settore Tecnico: il Responsabile, Arch. Tucci Rocco, è stato collocato in pensione a decorrere dal 1° aprile 2024 e le relative funzioni sono state disimpegnate prima dall'Assessore Poeta Veronica e all'insediamento della nuova Amministrazione dal Sindaco Arch. Maria Rita Acciardi ai sensi dell'art. 53, comma 23, della legge 23 dicembre 2000, N.388, come modificato dall'art.29, comma 4, della legge 28 dicembre 2001, N.448; dal 25 luglio 2024 la Responsabilità del Settore Tecnico è stata affidata all'Arch. Marcello Martino, dipendente di ruolo del Comune di Cerchiara di Calabria, appartenente all'Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione, fino al 31 dicembre 2024 per N.9 ore settimanali ai sensi dell'art.1, comma 537, della legge N.311 del 2004;

Settore Finanziario: il Responsabile è stato sospeso dal servizio dal 18 aprile 2024; dal 7 marzo 2024 la Responsabilità del Settore Finanziario è stata attribuita al Rag. Leonardo Altieri, inquadrato nell'Area degli Istruttori del nuovo ordinamento professionale, dipendente del Comune di Trebisacce, utilizzato dal Comune di Amendolara per n. 6 ore settimanali ai sensi dell'art.14 del CCNL sottoscritto in data 22 gennaio 2004 ed art. 1, comma 124, della legge N.145 del 2018;

Settore Polizia Municipale: la Responsabilità è stata affidata al al Dipendente Lomartire Walter, inquadrato nell'Area degli Istruttori del nuovo ordinamento professionale.

**COMUNE DI AMENDOLARA
STATISTICA PER DATA DI NASCITA
ALLA DATA DEL 31 DICEMBRE 2023**

2023

	N. Maschi	N. Femmine	N.Totale	%
Da 0 a 6 Anni compiuti	67	72	139	5,13
Da 7 a 10 Anni compiuti	36	30	66	2,44
Da 11 a 18 Anni compiuti	83	79	162	5,98
Da 19 a 30 Anni compiuti	154	160	314	11,59
Da 31 a 50 Anni compiuti	338	292	630	23,25
Da 51 a 67 Anni compiuti	366	373	739	27,27
Da 68 a 120 Anni compiuti	292	368	660	24,35
Totali	1336	1374	2710	100,00

Percentuali	%
da 0 a 18 anni	13,54
da 19 a 50 anni	34,83
da 51 a 67 anni	27,27
da 68 anni	24,35
da 0 a 50 anni	48,38
da 51 anni	51,62



****Originale****

COMUNE DI AMENDOLARA

(Provincia di Cosenza)

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 12 del 29/01/2024

OGGETTO:

Conferma per l'anno 2024 Pianto di Prevenzione della Corruzione e Piano della Trasparenza 2023/2025.

L'anno duemilaventiquattro, il giorno ventinove del mese di gennaio alle ore diciotto e minuti trenta nella sede municipale del Comune di Amendolara, convocata con appositi avvisi, la Giunta Municipale si è riunita con la presenza dei Signori:

Cognome e Nome		Presente
1.	SCIGLIANO Gregorio Vice Sindaco	No
2.	RINALDI Salvatore Assessore	Sì
3.	POETA Veronica Assessore	Sì
4.	MURGIERI Paola Assessore	Sì
5.		
6.		
7.		
Totale Presenti:		3
Totale Assenti:		1

e con la partecipazione del Segretario Comunale Dott. Nicola DI LEO.

L'Assessore Anziano Murgieri Paola, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la riunione ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopra indicato.

Premesso che sulla proposta della presente deliberazione sono stati acquisiti ai sensi dell'art. 49 D.L.vo 267/00 e s.m. i pareri:

<u>IL RESPONSABILE DELL'AREA INTERESSATA</u>	
Per quanto riguarda la regolarità tecnica, esprime	F A V O R E V O L <input checked="" type="checkbox"/>
	NON <input type="checkbox"/>
Data: 29/01/2024	Il Responsabile F.to: DI LEO Dott. Nicola
<u>IL RESPONSABILE DELL'AREA FINANZIARIA</u>	
Per quanto concerne la regolarità contabile esprime	F A V O R E V O L <input type="checkbox"/>
parere:	E <input type="checkbox"/>
	NON <input type="checkbox"/>
Copertura Finanziaria <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	
Data: 29/01/2024	Il Responsabile F.to: Rag. Salvatore PUGLIA

LA GIUNTA COMUNALE

Vista la legge 6 novembre 2012, n. 190, recante "*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*";

Dato atto che detta legge è stata emanata in attuazione dell'articolo 6 della Convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione, adottata dall'Assemblea Generale dell'ONU il 31 ottobre 2003 e ratificata ai sensi della legge 3 agosto 2009, n. 116 e degli articoli 20 e 21 della Convenzione Penale sulla corruzione, fatta a Strasburgo il 27 gennaio 1999 e ratificata ai sensi della legge 28 giugno 2012, n. 110;

Visto il Piano Nazionale Anticorruzione, elaborato dal Dipartimento della Funzione Pubblica che con nota del 12 luglio 2013 è stato trasmesso, per l'approvazione, alla CIVIT;

Vista la delibera n. 72 dell'11 settembre 2013 con la quale la Commissione indipendente per la valutazione la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche ha approvato il Piano Nazionale Anticorruzione;

Visto il D. Lgs. 22 ottobre 2009, n. 150 che all'articolo 11 definisce la trasparenza come "*accessibilità totale, anche attraverso lo strumento della pubblicazione sui siti istituzionali delle amministrazioni pubbliche, delle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione, degli indicatori relativi agli adattamenti gestionali e all'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali, dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione svolta dagli organi competenti, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità. Essa costituisce livello essenziale delle prestazioni erogate dalle amministrazioni pubbliche ai sensi dell'articolo 117, secondo comma, lettera m) della Costituzione*";

Viste le deliberazioni della Commissione indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche (CIVIT):

- 1) n. 105/2010, approvata nella seduta del 14 ottobre 2010 avente ad oggetto "*Linee guida per la predisposizione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità (articolo 13, comma 6, lettera e, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150)*";

2) n. 2/2012 del 5 gennaio 2012, avente ad oggetto *"Linee guida per il miglioramento della predisposizione e dell'aggiornamento del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità"*;

3) n. 50/2013 del 4 luglio 2013 *"Linee guida per l'aggiornamento del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2014/2016"*;

Vista La Determinazione n. 12 in data 28/10/2015 dell'Autorità Nazionale Anticorruzione - ANAC - ad oggetto: *"Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione"*;

Vista la delibera dell'ANAC N.831 del 3 agosto 2016, recante "Determinazione di approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2016";

Vista la deliberazione n. 1208 del 22 novembre 2017 dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), recante "Approvazione definitiva Aggiornamento 2017 al Piano Nazionale Anticorruzione";

Vista la deliberazione n. 1064 del 13 novembre 2019 dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), recante "Piano Nazionale Anticorruzione 2019";

Vista la deliberazione n.7 del 17 gennaio 2023 dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), recante "Piano Nazionale Anticorruzione 2022";

Visto il decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 recante disposizioni in materia di *"Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni"*;

Visto il decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97, recante "Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";

Vista la legge 30 novembre 2017, n. 179, recante " Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato";

Vista la deliberazione della Giunta Municipale N.23 del 28 marzo 2013 con la quale il Segretario Comunale Dott. Nicola Di Leo è stato nominato Responsabile della Prevenzione della Corruzione;

Vista la deliberazione della Giunta Municipale N.98 del 30 dicembre 2013 con la quale è stato approvato il Codice di Comportamento dei dipendenti.";

Vista la deliberazione della Giunta Municipale N.11 del 30 gennaio 2014 con la quale il Segretario Comunale Dott. Nicola Di Leo è stato nominato, altresì, Responsabile della Trasparenza;

Visti il Piano triennale per la prevenzione della corruzione per il periodo 2014/2016 e il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità per il periodo 2014-2016 approvati con deliberazione della Giunta Municipale N.12 del 30 gennaio 2014;

Visti il Piano triennale per la prevenzione della corruzione per il periodo 2016/2018 e il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità per il periodo 2016-2018 approvati con deliberazione della Giunta Municipale N.5 del 28 gennaio 2016;

Visti il Piano triennale per la prevenzione della corruzione per il periodo 2017/2019 e il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità per il periodo 2017-2019 approvati con deliberazione della Giunta Municipale N.6 del 30 gennaio 2017;

Visti il Piano triennale per la prevenzione della corruzione per il periodo 2018/2020 e il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità per il periodo 2018-2020 approvati con deliberazione della Giunta Municipale N.10 del 25 gennaio 2018;

Dato atto che per gli anni 2019 e 2020 i suddetti piani sono stati prorogati;

Visti il Piano triennale per la prevenzione della corruzione per il periodo 2021/2023 e il

Programma triennale per la trasparenza e l'integrità per il periodo 2021-2023 approvati con deliberazione della Giunta Municipale N.39 del 25 marzo 2021;
Visti il Piano triennale per la prevenzione della corruzione per il periodo 2022/2024 e il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità per il periodo 2022-2024 approvati con deliberazione della Giunta Municipale N.38 del 24 marzo 2022;
Vista il "*Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2023/2025*", comprendente anche il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2023/2025, approvati con deliberazione della Giunta Municipale N.32 del 29 marzo 2023;
Dato atto nel corso del 2023 non si sono verificati fatti corruttivi, ipotesi di disfunzioni e nemmeno sono intervenute modifiche organizzative rilevanti;
Ritenuto di confermare per l'anno 2024 il Piano di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza relativo al triennio 2023-2025;
Visto il parere tecnico favorevole del Responsabile del Servizio Amministrazione Generale, Segretario Comunale Dott. Nicola Di Leo;
Visto il vigente Statuto Comunale;
Visto il D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, recante: «Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche» e successive modificazioni;
Vista la legge 7 agosto 1990, n. 241, recante: «Nuove norme in materia di procedimento amministrativo e di diritto di accesso ai documenti amministrativi» e successive modificazioni;
Visto il Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali approvato con decreto legislativo 18 agosto 2000, n.267;
A voti unanimi favorevoli, espressi nelle forme di legge,

D E L I B E R A

- 1) di confermare per l'anno 2024 il Piano triennale di prevenzione della corruzione e il piano triennale della trasparenza 2023-2025 approvati con deliberazione della Giunta Municipale N.32 del 29 marzo 2023, recante "Approvazione Piano triennale per la prevenzione della corruzione (P.T.P.C.) e piano triennale della trasparenza per gli anni 2023-2024-2025 - Aggiornamento 2023";
- 2) di dare atto che la conferma viene disposta in quanto nel corso del 2023 non si sono verificati fatti corruttivi, ipotesi di disfunzioni e nemmeno sono intervenute modifiche organizzative rilevanti;
- 3) di pubblicare la presente deliberazione sul sito web istituzionale dell'Ente, in forma permanente, nell'apposita sezione "Amministrazione Trasparente";
- 4) di dichiarare, con successiva unanime votazione, la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art.134, 4^a comma, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n.267.

Letto, approvato e sottoscritto

L'Assessore Anziano
F.to: RINALDI Salvatore

Il Segretario Comunale
F.to: Dott. Nicola DI LEO

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario Comunale attesta che la presente deliberazione è in corso di pubblicazione all'Albo Pretorio del Comune per 15 giorni consecutivi con decorrenza dal 13/02/2024 ed è contestualmente comunicata

Ai Signori Capi Gruppo consiliari come prescritto dall'art. 125 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 con nota del 13/02/2024 prot. N. 1060.

Alla Prefettura di COSENZA ai sensi dell'art.135, 2° comma del D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267

N. 43 del Registro Pubblicazioni

Amendolara, lì 13 febbraio 2024

Il Segretario Comunale
Dott. Nicola DI LEO

DICHIARAZIONE DI ESECUTIVITÀ

DIVENUTA ESECUTIVA IN DATA 29/01/2024

Essendo stata dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'Art. 134, comma 4, del D.L.vo n. 267/2000.

Dopo trascorsi i 10 giorni di pubblicazione ai sensi dell'Art. 134, comma 3, del D.L.vo n. 267/2000.

Il Segretario Comunale
F.to: Dott. Nicola DI LEO

La presente copia di deliberazione è conforme all'originale.

13/02/2024

Il Segretario Comunale
Dott. Nicola DI LEO



COMUNE DI AMENDOLARA
PROVINCIA DI COSENZA

Tel.0981-911050
C.F. 81000650788

Fax 0981-1987139
P.I.V.A. 00462790783

www.comune.amendolara.cs.it - www.albopretorioamendolara.it

e-mail: segretario@comune.amendolara.cs.it

PEC: comuneamendolarasegr@pcert.postecert.it

Allegato "A" alla deliberazione della Giunta Municipale N.32 del 29 marzo 2023

**PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE
DELLA CORRUZIONE
2023/2024/2025**

INTRODUZIONE

La Convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione è stata adottata dall'Assemblea Generale dell'ONU il 31 ottobre 2003 con la risoluzione n. 58/4, firmata dallo Stato Italiano il 9 dicembre 2003 e ratificata con legge 3 agosto 2009, n. 116. La suddetta Convenzione prevede che ciascuno stato debba elaborare ed applicare delle efficaci politiche per prevenire la corruzione e l'illegalità magari in collaborazione con gli altri stati firmatari della Convenzione stessa.

Il 6 novembre 2012 il legislatore italiano ha approvato la legge n. 190 avente ad oggetto *"disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione"*. La legge in questione è stata pubblicata sulla G.U. 13 novembre 2012, n. 265 ed è entrata in vigore il 28 novembre 2012. La legge n. 190/2012 prevede una serie di incombenze per ogni pubblica amministrazione, oltre alla nomina del Responsabile della prevenzione della corruzione che questo Comune ha individuato nella figura del Segretario Comunale con deliberazione della Giunta Municipale N. 23 del 28 marzo 2013.

L'art.1, comma 1, della legge 6 novembre 2012, n.190, recita testualmente:

"1. In attuazione dell'articolo 6 della Convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione, adottata dalla Assemblea generale dell'ONU il 31 ottobre 2003 e ratificata ai sensi della legge 3 agosto 2009, n. 116, e degli articoli 20 e 21 della Convenzione penale sulla corruzione, fatta a Strasburgo il 27 gennaio 1999 e ratificata ai sensi della legge 28 giugno 2012, n. 110, la presente legge individua, in ambito nazionale, l'Autorità nazionale anticorruzione e gli altri organi incaricati di svolgere, con modalità tali da assicurare azione coordinata, attività di controllo, di prevenzione e di contrasto della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione."

Fanno da importante corollario alla legge n. 190/2012 anche i seguenti successivi atti normativi:

- D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33 *"Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni"*;
- D.Lgs. 8 aprile 2013, n. 39 *"Disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50 della legge 6 novembre 2012, n. 190"*;
- D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 *"Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165"*.
- Legge 27 maggio 2015 n. 69, *"Disposizioni in materia di delitti contro la pubblica amministrazione, di associazioni di tipo mafioso e di falso in bilancio"*.
- Legge 30 novembre 2017 n. 179 *"Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato"*.
- Legge 7 agosto 2015, n. 124 *"Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche"*.
- Decreto legislativo 25/05/2016 n. 97 *"Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche"*.
- Decreto legislativo 25/05/2017 n. 74 *"Modifiche al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, in attuazione dell'articolo 17, comma 1, lettera r), della legge 7 agosto 2015, n. 124."*
- Decreto legislativo 25/05/2017 n. 75 *"Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche."*
- Decreto legislativo 20/06/2016 n. 116 *Modifiche all'articolo 55-quater del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi dell'articolo 17, comma 1, lettera s), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di licenziamento disciplinare."*
- Decreto legislativo 20/07/2017 n. 118 *"Disposizioni integrative e correttive al decreto legislativo 20 giugno 2016, n. 116, recante modifiche all'articolo 55-quater del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi dell'articolo 17, comma 1, lettera s), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di licenziamento disciplinare."*

Anche in questo aggiornamento del Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione 2023/2024/2025 si ritiene doveroso sottolineare come l'assenza di qualsivoglia differenziazione tra i Comuni con particolare riferimento alle loro dimensioni demografiche (la medesima disciplina si applica ai Comuni di Roma e Milano e al Comune di 300 o di 3.000 abitanti) costituisce una stortura che potrebbe vanificare la pratica attuazione delle concrete azioni volte al controllo, alla prevenzione e al contrasto della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione; come non tenere conto in tale contesto del peso e dell'incidenza delle risorse umane e delle risorse finanziarie di un ente pubblico? L'assolvimento, per esempio, degli obblighi in tema di pubblicazione dei dati riconducibili all' "Amministrazione Trasparente" spesso risulta frustrato non già da un deliberato disegno di violare la legge e i propri doveri, ma da carenza di personale; le esigue risorse umane

sono impegnate spesso interamente a svolgere funzioni di amministrazione attiva per cui l'assolvimento di quell'obbligo viene necessariamente trascurato, perché l'impellenza e la cogenza del problema contingente da risolvere assorbe interamente l'attività lavorativa del dipendente pubblico; di fronte al pubblico dipendente che ometta o ritardi quella pubblicazione perché oberato di lavoro, è lecito alzare il dito accusatore e qualificare come "illegale" detta condotta? Viceversa, la storia recente ci ha fornito esempi di siti WEB di Amministrazioni Comunali ineccepibili e perfettamente ossequiosi delle statuizioni normative in tema di pubblicazione di dati e di Amministrazione Trasparente eppure Amministratori e Funzionari di quelle Amministrazioni sono risultati inquisiti e condannati per fatti gravissimi di corruzione. Scopo del Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione è la lotta alla corruzione e più in generale ai comportamenti illeciti della pubblica amministrazione; questa finalità deve permeare ogni singola azione e ogni singolo postulato di questo piano, altrimenti viene meno la sua funzione; non inutili adempimenti fine a se stessi ma protesi a contrastare la devianza dei pubblici uffici dai loro doveri; null'altro che questo. Il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione in definitiva richiama i pubblici uffici ad osservare i loro doveri, a rifuggire da condotte "contra legem" ad esercitare le loro funzioni nel superiore interesse dell'Amministrazione per il pubblico bene.

Si vuole, pertanto, in questo P.T.P.C. richiamare le disposizioni normative fondamentali in materia di doveri dei titolari dei pubblici uffici:

Decreto Presidente della Repubblica 19/04/2001 n. 253 (Regolamento di semplificazione del procedimento relativo al giuramento di fedeltà dei dipendenti dello Stato non contrattualizzati).

Art.2. Momento del giuramento e relativa formula.

1. I dipendenti delle amministrazioni dello Stato di cui all'articolo 1, prestano giuramento al momento della assunzione in servizio, davanti al capo dell'ufficio, o ad un suo delegato, secondo la formula seguente: «**Giuro di essere fedele alla Repubblica, di osservare lealmente la Costituzione e le leggi dello Stato, di adempiere ai doveri del mio ufficio nell'interesse dell'Amministrazione per il pubblico bene**».

Art. 54 della Costituzione

Tutti i cittadini hanno il dovere di essere fedeli alla Repubblica e di osservarne la Costituzione e le leggi.

I cittadini cui sono affidate funzioni pubbliche hanno il dovere di adempierle, con disciplina ed onore, prestando giuramento nei casi stabiliti dalla legge.

Art. 97 della Costituzione

Le pubbliche amministrazioni, in coerenza con l'ordinamento dell'Unione europea, assicurano l'equilibrio dei bilanci e la sostenibilità del debito pubblico.

I pubblici uffici sono organizzati secondo disposizioni di legge, in modo che siano assicurati il buon andamento e l'imparzialità dell'amministrazione.

Nell'ordinamento degli uffici sono determinate le sfere di competenza, le attribuzioni e le responsabilità proprie dei funzionari.

Agli impieghi nelle Pubbliche Amministrazioni si accede mediante concorso, salvo i casi stabiliti dalla legge.

Art. 98 della Costituzione

I pubblici impiegati sono al servizio esclusivo della Nazione.

Se sono membri del Parlamento, non possono conseguire promozioni se non per anzianità.

Si possono con legge stabilire limitazioni al diritto d'isciversi ai partiti politici per i magistrati, i militari di carriera in servizio attivo, i funzionari ed agenti di polizia, i rappresentanti diplomatici e consolari all'estero.

Decreto Presidente della Repubblica 16/04/2013 n. 62 (Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165)

Art. 3 Principi generali

1. Il dipendente osserva la Costituzione, servendo la Nazione con disciplina ed onore e conformando la propria condotta ai principi di buon andamento e imparzialità dell'azione amministrativa. Il dipendente svolge i propri compiti nel rispetto della legge, perseguendo l'interesse pubblico senza abusare della posizione o dei poteri di cui è titolare.

2. Il dipendente rispetta altresì i principi di integrità, correttezza, buona fede, proporzionalità, obiettività, trasparenza, equità e ragionevolezza e agisce in posizione di indipendenza e imparzialità, astenendosi in caso di conflitto di interessi.

3. *Il dipendente non usa a fini privati le informazioni di cui dispone per ragioni di ufficio, evita situazioni e comportamenti che possano ostacolare il corretto adempimento dei compiti o nuocere agli interessi o all'immagine della pubblica amministrazione. Prerogative e poteri pubblici sono esercitati unicamente per le finalità di interesse generale per le quali sono stati conferiti.*
4. *Il dipendente esercita i propri compiti orientando l'azione amministrativa alla massima economicità, efficienza ed efficacia. La gestione di risorse pubbliche ai fini dello svolgimento delle attività amministrative deve seguire una logica di contenimento dei costi, che non pregiudichi la qualità dei risultati.*
5. *Nei rapporti con i destinatari dell'azione amministrativa, il dipendente assicura la piena parità di trattamento a parità di condizioni, astenendosi, altresì, da azioni arbitrarie che abbiano effetti negativi sui destinatari dell'azione amministrativa o che comportino discriminazioni basate su sesso, nazionalità, origine etnica, caratteristiche genetiche, lingua, religione o credo, convinzioni personali o politiche, appartenenza a una minoranza nazionale, disabilità, condizioni sociali o di salute, età e orientamento sessuale o su altri diversi fattori.*
6. *Il dipendente dimostra la massima disponibilità e collaborazione nei rapporti con le altre pubbliche amministrazioni, assicurando lo scambio e la trasmissione delle informazioni e dei dati in qualsiasi forma anche telematica, nel rispetto della normativa vigente.*

Il Concetto di corruzione nel Codice Penale

La corruzione nell'accezione penalistica si concreta in un accordo fra un pubblico funzionario (pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio) e un privato, in forza del quale il primo per l'esercizio delle sue funzioni o dei suoi poteri indebitamente riceve, per sé o per un terzo, denaro o altra utilità o ne accetta la promessa. L'essenza di questo delitto è costituita da un "pactum sceleris" avente ad oggetto il mercimonio dei doveri funzionali attinenti alla pubblica funzione o al pubblico servizio.

Il Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.), approvato con deliberazione della C.I.V.I.T. N.72 dell'11 settembre 2013, recita:

"2.1 Definizione di corruzione

Poiché il P.N.A. è uno strumento finalizzato alla prevenzione, il concetto di corruzione che viene preso a riferimento nel presente documento ha un'accezione ampia. Esso è comprensivo delle varie situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati.

Le situazioni rilevanti sono più ampie della fattispecie penalistica, che è disciplinata negli artt. 318, 319 e 319 ter, c.p., e sono tali da comprendere non solo l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione disciplinati nel Titolo II, Capo I, del codice penale, ma anche le situazioni in cui – a prescindere dalla rilevanza penale - venga in evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite ovvero l'inquinamento dell'azione amministrativa *ab externo*, sia che tale azione abbia successo sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo."

La Determinazione ANAC N.12 del 28 ottobre 2015 a sua volta recita:

"Si conferma la definizione del fenomeno contenuta nel PNA, non solo più ampia dello specifico reato di corruzione e del complesso dei reati contro la pubblica amministrazione, ma coincidente con la "*maladministration*", intesa come assunzione di decisioni (di assetto di interessi a conclusione di procedimenti, di determinazioni di fasi interne a singoli procedimenti, di gestione di risorse pubbliche) devianti dalla cura dell'interesse generale a causa del condizionamento improprio da parte di interessi particolari. Occorre, cioè, avere riguardo ad atti e comportamenti che, anche se non consistenti in specifici reati, contrastano con la necessaria cura dell'interesse pubblico e pregiudicano l'affidamento dei cittadini nell'imparzialità delle amministrazioni e dei soggetti che svolgono attività di pubblico interesse."

Il Codice Penale contempla e punisce le diverse fattispecie delittuose di corruzione agli articoli 317-bis, 318, 319, 319-bis, 319-ter, 319-quater, 320, 321, 322, 322-ter e 322-quater, modificati dalla legge 6 novembre 2012, n. 190 e dalla legge 27 maggio 2015, n.69.

c.p. art. 317-bis. Pene accessorie.

La condanna per i reati di cui agli [articoli 314, 317, 319 e 319-ter](#) importa l'interdizione perpetua dai pubblici uffici. Nondimeno, se per circostanze attenuanti viene inflitta la reclusione per un tempo inferiore a tre anni, la condanna importa l'interdizione temporanea .

c.p. art. 318. Corruzione per l'esercizio della funzione.

Il pubblico ufficiale che, per l'esercizio delle sue funzioni o dei suoi poteri, indebitamente riceve, per sé o per un terzo, denaro o altra utilità o ne accetta la promessa è punito con la reclusione da uno a sei anni.

c.p. art. 319. Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio.

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

c.p. art. 319-bis. Circostanze aggravanti.

La pena è aumentata se il fatto di cui [all'art. 319](#) ha per oggetto il conferimento di pubblici impieghi o stipendi o pensioni o la stipulazione di contratti nei quali sia interessata l'amministrazione alla quale il pubblico ufficiale appartiene nonché il pagamento o il rimborso di tributi.

c.p. art. 319-ter. Corruzione in atti giudiziari.

Se i fatti indicati negli [articoli 318 e 319](#) sono commessi per favorire o danneggiare una parte in un processo civile, penale o amministrativo, si applica la pena della reclusione da sei a dodici anni.

Se dal fatto deriva l'ingiusta condanna di taluno alla reclusione non superiore a cinque anni, la pena è della reclusione da sei a quattordici anni; se deriva l'ingiusta condanna alla reclusione superiore a cinque anni o all'ergastolo, la pena è della reclusione da otto a venti anni.

c.p. art. 319-quater. Induzione indebita a dare o promettere utilità.

Salvo che il fatto costituisca più grave reato, il pubblico ufficiale o l'incaricato di pubblico servizio che, abusando della sua qualità o dei suoi poteri, induce taluno a dare o a promettere indebitamente, a lui o a un terzo, denaro o altra utilità è punito con la reclusione da sei anni a dieci anni e sei mesi.

Nei casi previsti dal primo comma, chi dà o promette denaro o altra utilità è punito con la reclusione fino a tre anni.

c.p. art. 320. Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio.

Le disposizioni degli [articoli 318 e 319](#) si applicano anche all'incaricato di un pubblico servizio. In ogni caso, le pene sono ridotte in misura non superiore a un terzo.

c.p. art. 321. Pene per il corruttore.

Le pene stabilite nel primo comma [dell'articolo 318](#), nell'[articolo 319](#), nell'[articolo 319-bis](#), nell'[art. 319-ter](#), e nell'[articolo 320](#) in relazione alle suddette ipotesi degli [articoli 318 e 319](#), si applicano anche a chi dà o promette al pubblico ufficiale o all'incaricato di un pubblico servizio il denaro od altra utilità.

c.p. art. 322. Istigazione alla corruzione.

Chiunque offre o promette denaro od altra utilità non dovuti ad un pubblico ufficiale o ad un incaricato di un pubblico servizio, per l'esercizio delle sue funzioni o dei suoi poteri, soggiace, qualora l'offerta o la promessa non sia accettata, alla pena stabilita nel primo comma [dell'articolo 318](#), ridotta di un terzo.

Se l'offerta o la promessa è fatta per indurre un pubblico ufficiale o un incaricato di un pubblico servizio ad omettere o a ritardare un atto del suo ufficio, ovvero a fare un atto contrario ai suoi doveri, il colpevole soggiace, qualora l'offerta o la promessa non sia accettata, alla pena stabilita [nell'articolo 319](#), ridotta di un terzo.

La pena di cui al primo comma si applica al pubblico ufficiale o all'incaricato di un pubblico servizio che sollecita una promessa o dazione di denaro o altra utilità per l'esercizio delle sue funzioni o dei suoi poteri.

La pena di cui al secondo comma si applica al pubblico ufficiale o all'incaricato di un pubblico servizio che sollecita una promessa o dazione di denaro od altra utilità da parte di un privato per le finalità indicate [dall'articolo 319](#).

c.p. art. 322-bis. Peculato, concussione, induzione indebita dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri della Corte penale internazionale o degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri.

Le disposizioni degli [articoli 314, 316](#), da 317 a 320 e 322, terzo e quarto comma, si applicano anche:

1) ai membri della Commissione delle Comunità europee, del Parlamento europeo, della Corte di Giustizia e della Corte dei conti delle Comunità europee;

2) ai funzionari e agli agenti assunti per contratto a norma dello statuto dei funzionari delle Comunità europee o del regime applicabile agli agenti delle Comunità europee;

3) alle persone comandate dagli Stati membri o da qualsiasi ente pubblico o privato presso le Comunità europee, che esercitino funzioni corrispondenti a quelle dei funzionari o agenti delle Comunità europee;

4) ai membri e agli addetti a enti costituiti sulla base dei Trattati che istituiscono le Comunità europee;

5) a coloro che, nell'ambito di altri Stati membri dell'Unione europea, svolgono funzioni o attività corrispondenti a quelle dei pubblici ufficiali e degli incaricati di un pubblico servizio;

5-bis) ai giudici, al procuratore, ai procuratori aggiunti, ai funzionari e agli agenti della Corte penale internazionale, alle persone comandate dagli Stati parte del Trattato istitutivo della Corte penale internazionale le quali esercitino funzioni corrispondenti a quelle dei funzionari o agenti della Corte stessa, ai membri ed agli addetti a enti costituiti sulla base del Trattato istitutivo della Corte penale internazionale.

Le disposizioni degli [articoli 319-quater, secondo comma, 321 e 322](#), primo e secondo comma, si applicano anche se il denaro o altra utilità è dato, offerto o promesso:

1) alle persone indicate nel primo comma del presente articolo;

2) a persone che esercitano funzioni o attività corrispondenti a quelle dei pubblici ufficiali e degli incaricati di un pubblico servizio nell'ambito di altri Stati esteri o organizzazioni pubbliche internazionali, qualora il fatto sia commesso per procurare a sé o ad altri un indebito vantaggio in operazioni economiche internazionali ovvero al fine di ottenere o di mantenere un'attività economica o finanziaria.

Le persone indicate nel primo comma sono assimilate ai pubblici ufficiali, qualora esercitino funzioni corrispondenti, e agli incaricati di un pubblico servizio negli altri casi.

c.p. art. 322-ter. Confisca.

Nel caso di condanna, o di applicazione della pena su richiesta delle parti a norma [dell'articolo 444 del codice di procedura penale](#), per uno dei delitti previsti dagli articoli da 314 a 320, anche se commessi dai soggetti indicati [nell'articolo 322-bis](#), primo comma, è sempre ordinata la confisca dei beni che ne costituiscono il profitto o il prezzo, salvo che appartengano a persona estranea al reato, ovvero, quando essa non è possibile, la confisca di beni, di cui il reo ha la disponibilità, per un valore corrispondente a tale prezzo o profitto.

Nel caso di condanna, o di applicazione della pena a norma [dell'articolo 444 del codice di procedura penale](#), per il delitto previsto [dall'articolo 321](#), anche se commesso ai sensi [dell'articolo 322-bis](#), secondo comma, è sempre ordinata la confisca dei beni che ne costituiscono il profitto salvo che appartengano a persona estranea al reato, ovvero, quando essa non è possibile, la confisca di beni, di cui il reo ha la disponibilità, per un valore corrispondente a quello di detto profitto e, comunque, non inferiore a quello del denaro o delle altre utilità date o promesse al pubblico ufficiale o all'incaricato di pubblico servizio o agli altri soggetti indicati [nell'articolo 322-bis](#), secondo comma.

Nei casi di cui ai commi primo e secondo, il giudice, con la sentenza di condanna, determina le somme di denaro o individua i beni assoggettati a confisca in quanto costituenti il profitto o il prezzo del reato ovvero in quanto di valore corrispondente al profitto o al prezzo del reato.

c.p. art. 322-quater. Riparazione pecuniaria.

Con la sentenza di condanna per i reati previsti dagli [articoli 314, 317, 318, 319, 319-ter, 319-quater, 320 e 322-bis](#), è sempre ordinato il pagamento di una somma pari all'ammontare di quanto indebitamente ricevuto dal pubblico ufficiale o dall'incaricato di un pubblico servizio a titolo di riparazione pecuniaria in favore dell'amministrazione cui il pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio appartiene, ovvero, nel caso di cui [all'articolo 319-ter](#), in favore dell'amministrazione della giustizia, restando impregiudicato il diritto al risarcimento del danno.

Richiamate le fattispecie dei delitti corruzione si vuole richiamare l'attenzione dei pubblici dipendenti e dei pubblici amministratori sulle conseguenze "terrificanti" di una eventuale condanna per i reati di peculato (art.314 .p.), concussione (art.317 c.p.), corruzione **per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art.319 c.p.) e corruzione in atti giudiziari (art.319-ter c.p.)**:

- 1. Interdizione perpetua dai pubblici uffici;**
- 2. Confisca dei beni che costituiscono il profitto o il prezzo del mercimonio della pubblica funzione;**
- 3. Condanna al pagamento di una somma pari all'ammontare di quanto indebitamente ricevuto dal pubblico ufficiale o dall'incaricato di un pubblico servizio a titolo di riparazione**

pecuniaria in favore dell'amministrazione cui il pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio appartiene.

Se chi si lascia sedurre dalle lusinghe di un "facile" guadagno attraverso il mercimonio della pubblica funzione di cui è investito ponesse mente a queste conseguenze esiziali per la sua vita, qualora il suo illecito fosse scoperto e punito, forse tanti reati contro la pubblica amministrazione non sarebbero perpetrati.

Si è affermato che il Responsabile della Prevenzione della Corruzione non dovrebbe svolgere funzioni di amministrazione attiva; una enunciazione di principio che si scontra con la realtà dei piccoli Comuni ove per l'atavica assenza di adeguate professionalità molte funzioni di amministrazione attiva fanno capo al segretario comunale, che, per dettato legislativo, è anche il Responsabile della prevenzione della corruzione. E' il caso del Comune di Amendolara, ove il Segretario Comunale, oltre che Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, è anche:

1. Responsabile dell'I.C.I., I.M.U. e Tributi;
2. Responsabile dell'Ufficio Disciplina;
3. Responsabile del SUAP;
4. Responsabile della Transizione Digitale.

Piacerebbe al segretario comunale esplicitare a tempo pieno le funzioni di Responsabile della prevenzione della corruzione; ma non è possibile, perché, altrimenti, molti servizi sarebbero abbandonati a se stessi; a tacere della contemporanea titolarità delle segreterie comunali di altri due Comuni, anche questi di piccole dimensioni demografiche.

1. PROCESSO DI ADOZIONE DEL P.T.P.C.

1.1. Data e documento di approvazione del P.T.P.C.

Il Piano triennale di prevenzione della corruzione del Comune di Amendolara. per il periodo 2014/2016 è stato approvato con delibera della Giunta Comunale N.12 del 30 gennaio 2014.

Il P.T.P.C. relativo al periodo 2016-2017-2018 è stato approvato con deliberazione della Giunta Municipale N.5 del 28 gennaio 2016.

Il P.T.P.C. relativo al periodo 2017-2018-2019 è stato approvato con deliberazione della Giunta Municipale N.6 del 30 gennaio 2017.

Il P.T.P.C. relativo al periodo 2018-2019-2020 è stato approvato con deliberazione della Giunta Municipale N.10 del 29 gennaio 2018.

Per gli anni 2019 e 2020 è stato confermato il P.T.C.P. 2018/2020.

Il P.T.P.C. relativo al periodo 2021-2022-2023 è stato approvato con deliberazione della Giunta Municipale N.39 del 25 marzo 2021.

Il P.T.P.C. relativo al periodo 2022-2023/2024 è stato approvato con deliberazione della Giunta Municipale N.38 del 24 marzo 2022.

1.2. Individuazione degli attori interni nonché dei canali e degli strumenti di partecipazione

I soggetti interni individuati per i vari processi di adozione del P.T.C.P. sono:

- L'autorità di indirizzo politico che, oltre ad aver approvato il P.T.P.C. (Giunta Comunale) e ad aver nominato il responsabile della prevenzione della corruzione, dovrà adottare tutti gli atti di indirizzo di carattere generale, che siano direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione;
- il responsabile della prevenzione della corruzione (Segretario Comunale pro-tempore del Comune che è anche responsabile della trasparenza), che ha proposto all'organo di indirizzo politico l'adozione del presente piano. Inoltre, il suddetto responsabile, definisce procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati a operare in settori esposti alla corruzione; verifica l'efficace attuazione del piano e della sua idoneità e propone la modifica dello stesso in caso di accertate significative violazioni o quanto intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione;

individua il personale da inserire nei programmi di formazione; pubblica sul sito web istituzionale una relazione recante i risultati dell'attività svolta; entro il 15 dicembre di ogni anno trasmette la relazione di cui sopra all'organo di indirizzo politico oppure, nei casi in cui l'organo di indirizzo politico lo richieda o qualora lo stesso responsabile lo ritenga opportuno, riferisce sull'attività svolta;

- i referenti per la prevenzione per l'area di rispettiva competenza svolgono attività informativa nei confronti del responsabile affinché questi abbia elementi e riscontri sull'intera organizzazione ed attività dell'amministrazione, e di costante monitoraggio sull'attività svolta dai funzionari responsabili di posizione organizzativa assegnati agli uffici di riferimento, anche con riferimento agli obblighi di rotazione del personale; osservano le misure contenute nel presente piano;
- tutti i funzionari responsabili di posizione organizzativa per l'area di rispettiva competenza svolgono attività informativa nei confronti del responsabile, dei referenti e dell'autorità giudiziaria; partecipano al processo di gestione del rischio; propongono le misure di prevenzione; assicurano l'osservanza del codice di comportamento dei dipendenti e verificano le ipotesi di violazione; adottano le misure gestionali, quali l'avvio di procedimenti disciplinari, la sospensione e rotazione del personale, ove possibile; osservano le misure contenute nel presente piano;
- Il Nucleo di Valutazione in composizione monocratica partecipa al processo di gestione del rischio; considera i rischi e le azioni inerenti la prevenzione della corruzione nello svolgimento dei compiti ad essi attribuiti; svolgono compiti propri connessi all'attività anticorruzione nel settore della trasparenza amministrativa; esprimono parere obbligatorio sul codice di comportamento adottato dall'amministrazione e sugli eventuali aggiornamenti dello stesso;
- l'Ufficio Procedimenti Disciplinari svolge i procedimenti disciplinari nell'ambito della propria competenza; provvede alle comunicazioni obbligatorie nei confronti dell'autorità giudiziaria; propone l'aggiornamento del codice di comportamento;
- tutti i dipendenti dell'amministrazione partecipano al processo di gestione del rischio; osservano le misure contenute nel presente piano; segnalano le situazioni di illecito al proprio funzionario responsabile di posizione organizzativa o all'U.P.D.; segnalano casi di personale conflitto di interessi;
- collaboratori a qualsiasi titolo dell'amministrazione osservano le misure contenute nel presente piano e segnalano le situazioni di illecito.

1.3. Individuazione degli attori esterni nonché dei canali e degli strumenti di partecipazione

La strategia nazionale di prevenzione della corruzione è attuata mediante l'azione sinergica dei seguenti soggetti:

- l'A.N.A.C. (succeduta alla C.I.V.I.T. in forza del D.L. N.90/2014) che svolge funzioni di raccordo con le altre autorità ed esercita poteri di vigilanza e controllo per la verifica dell'efficacia delle misure di prevenzione adottate dalle amministrazioni nonché sul rispetto della normativa in materia di trasparenza;
- la Corte dei Conti, che partecipa ordinariamente all'attività di prevenzione attraverso le sue fondamentali funzioni di controllo;
- il Comitato Interministeriale che ha il compito di fornire direttive attraverso l'elaborazione delle linee di indirizzo;
- la Conferenza unificata che è chiamata a individuare, attraverso apposite intese, gli adempimenti e i termini per l'attuazione della legge e dei decreti attuativi;
- Il Dipartimento della Funzione Pubblica che opera come soggetto promotore delle strategie di prevenzione e come coordinatore della loro attuazione;
- il Prefetto che fornisce, su apposita richiesta, supporto tecnico ed informativo in materia;
- la Scuola Nazionale di amministrazione che predispone percorsi, anche specifici e settoriali, di formazione dei dipendenti;
- Associazioni e Comitati portatori di interessi diffusi di cittadini e utenti.

1.4. Canali, strumenti e iniziative di comunicazione dei contenuti del P.T.P.C.

Il presente Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione 2023/2024/2025 (P.T.P.C.) sarà pubblicato permanentemente sul sito istituzionale di questa Amministrazione; inoltre, copia dello stesso, sarà trasmessa al Dipartimento della Funzione Pubblica per via telematica.

Contesto esterno

Territorio e popolazione

Il Comune di Amendolara, è equidistante (km 100) da Cosenza e da Taranto e si estende su una superficie di 64 km/q con un'altitudine compresa fra gli 0 mt e gli 803 mt s.l.m.

Ha 7 km di costa.

E' dotato di P.R.G.

E' riconosciuto come Comune interamente Montano.

Al 31 dicembre 2022 la popolazione residente era la seguente:

	N. Maschi	N. Femmine	N.Totale	%
Da 0 a 6 Anni compiuti	73	75	148	5,28
Da 7 a 10 Anni compiuti	33	34	67	2,39
Da 11 a 18 Anni compiuti	85	73	158	5,64
Da 19 a 30 Anni compiuti	169	170	339	12,10
Da 31 a 50 Anni compiuti	350	316	666	23,78
Da 51 a 67 Anni compiuti	361	361	722	25,78
Da 68 a 120 Anni compiuti	299	365	664	23,71
Totali	1370	1394	2764	98,26

Percentuali	%
da 0 a 18 anni	13,49
da 19 a 50 anni	36,36
da 51 a 67 anni	26,12
da 68 anni	24,02
da 0 a 50 anni	49,86
da 51 anni	50,14

La popolazione di età superiore a 51 anni rappresenta il 50,14% della popolazione totale.

STATISTICHE - DICHIARAZIONI 2021 ANNO DI IMPOSTA 2020

Comune: AMENDOLARA

Tipo di imposta: IRPEF

Modello: Persone fisiche

Tipologia contribuente: Tutte le tipologie di contribuenti

Tematica: Caratteristiche dei contribuenti

Classificazione: Tipo dichiarazione

Ammontare e media espressi in: Euro

Tipo dichiarazione	Numero contribuenti		Reddito complessivo in euro		
	Numero	Percentuale	Frequenza	Ammontare	Media

Modello Redditi	479	25,81%	428	6.334.123	14.799,35
Modello 730	946	50,97%	943	15.526.294	16.464,79
Certificazione Unica	431	23,22%	431	3.401.821	7.892,86
Totale	1.856	100%	1.802	25.262.238	14.019,00

STATISTICHE - DICHIARAZIONI 2021 ANNO DI IMPOSTA 2020

Comune: AMENDOLARA

Tipo di imposta: IRPEF

Modello: Persone fisiche

Tipologia contribuente: Tutte le tipologie di contribuenti

Tematica: Confronto su base provinciale, regionale e nazionale

Classificazione: Variabili principali

Variabili principali	Media Comunale	Media Provinciale	Media Regionale	Media Nazionale	Differenza % su base provinciale	Differenza % su base regionale	Differenza % su base nazionale
Reddito complessivo	14.019	15.193,74	15.633,34	21.565,88	-7,73	-10,33	-34,99
Reddito imponibile	13.839,42	15.001,05	15.413,38	20.850,65	-7,74	-10,21	-33,63
Imposta netta	3.401,3	3.809,11	3.879,12	5.252,05	-10,71	-12,32	-35,24
Reddito imponibile	19.796	21.229,38	21.485,92	25.667,33	-6,75	-7,87	-22,87
Addizionale comunale dovuta	80,87	163,92	167,79	196,78	-50,66	-51,8	-58,9

STATISTICHE - DICHIARAZIONI 2021 ANNO DI IMPOSTA 2020

Comune: AMENDOLARA

Tipo di imposta: IRPEF

Modello: Persone fisiche titolari

Tipologia contribuente: Tutte le tipologie di contribuenti

Tematica: Selezione libera

Classificazione: Sezione di attività

Ammontare e media espressi in: Euro

Sezione di attività	Numero titolari di partita IVA		Reddito complessivo	Reddito d'impresa dichiarato	Reddito professional e dichiarato	Addizionale comunale dovuta
	Numero	Percentuale	Ammontare	Ammontare	Ammontare	Ammontare
Agricoltura, silvicoltura e pesca	31	16,58%	258.916	11.613		732
Estrazione di minerali da cave e miniere						
Attività manifatturiere	5	2,67%	4.141	-58.718		1
Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata						
Fornitura di acqua; reti fognarie, attività gestione rifiuti e						
Costruzioni	18	9,63%	196.446	217.577		439
Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di	37	19,79%	455.006	539.586		1.361
Trasporto e magazzinaggio	1	0,53%	10.317	2.639		
Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione	15	8,02%	60.977	34.642		110
Servizi di informazione e comunicazione	1	0,53%				
Attività finanziarie e assicurative	3	1,6%	894			
Attività immobiliari						
Attività professionali, scientifiche e tecniche	51	27,29%	499.534	528	192.605	1.689
Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese	1	0,53%	620			1
Amministrazione pubblica e difesa; assicurazione sociale						
Istruzione	1	0,53%				
Sanità e assistenza sociale	11	5,88%	617.009		420.694	2.341
Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento						
Altre attività di servizi	12	6,42%	61.652	55.282		295
Attività di famiglie e convivenze						
Organizzazioni ed organismi extraterritoriali						
Attività non classificabile						
Totale	187	100%	2.165.512	803.149	613.299	6.969

STATISTICHE - DICHIARAZIONI 2021 ANNO DI IMPOSTA 2020

Comune: AMENDOLARA

Tipo di imposta: IRPEF

Modello: Persone fisiche

Tipologia contribuente: Tutte le tipologie di contribuenti

Tematica: Selezione libera

Classificazione: Classi di reddito complessivo in euro

Ammontare e media espressi in: Euro

Classi di reddito complessivo in euro	Numero contribuenti	Reddito da lavoro dipendente e			Reddito da lavoro autonomo		
		Frequenza	Ammontare	Media	Frequenza	Ammontare	Media
minore di -1.000	1						
da -1.000 a 0							
zero	54						
da 0 a 1.000	172	57	26.798	470,14			
da 1.000 a 1.500	39	29	35.665	1.229,83			
da 1.500 a 2.000	30	22	37.576	1.708,00			
da 2.000 a 2.500	38	24	54.123	2.255,13			
da 2.500 a 3.000	36	24	61.078	2.544,92			
da 3.000 a 3.500	28	21	65.867	3.136,52			
da 3.500 a 4.000	18	12	41.562	3.463,50			
da 4.000 a 5.000	53	35	152.525	4.357,86			
da 5.000 a 6.000	48	31	166.505	5.371,13			
da 6.000 a 7.500	207	47	300.853	6.401,13			
da 7.500 a 10.000	178	80	677.939	8.474,24			
da 10.000 a 12.000	157	64	683.445	10.678,83	1	2.812	2.812,00
da 12.000 a 15.000	187	100	1.270.564	12.705,64			
da 15.000 a 20.000	175	90	1.487.314	16.525,71			
da 20.000 a 26.000	162	84	1.852.154	22.049,45	3	67.357	22.452,33
da 26.000 a 28.000	53	31	768.637	24.794,74			
da 28.000 a 29.000	15	7	197.204	28.172,00	1	28.413	28.413,00
da 29.000 a 35.000	94	52	1.488.532	28.625,62	2	31.196	15.598,00
da 35.000 a 40.000	50	29	1.032.337	35.597,83	1	16.346	16.346,00
da 40.000 a 50.000	30	16	635.238	39.702,38			
da 50.000 a 55.000	5	3	114.652	38.217,33	2	90.081	45.040,50
da 55.000 a 60.000	2	1	27.620	27.620,00	1	55.266	55.266,00
da 60.000 a 70.000	6	3	134.296	44.765,33			
da 70.000 a 75.000	4	3	145.252	48.417,33	1	5.231	5.231,00
da 75.000 a 80.000	4	3	208.977	69.659,00	1	20.354	20.354,00
da 80.000 a 90.000	7	3	243.941	81.313,67	1	87.127	87.127,00
da 90.000 a 100.000							
da 100.000 a 120.000	2				2	212.140	106.070,00
da 120.000 a 150.000							
da 150.000 a 200.000	1						
da 200.000 a 300.000							
oltre 300.000							
Totale	1.856	871	11.910.654	13.674,69	16	616.323	38.520,19

STATISTICHE - DICHIARAZIONI 2021 ANNO DI IMPOSTA 2020

Comune: AMENDOLARA

Tipo di imposta: IVA

Modello: IVA

Tipologia contribuente: Totale

Tematica: Caratteristiche dei contribuenti

Classificazione: Sezione di attività

Sezione di attività	Numero contribuenti IVA	
	Numero	Percentuale
Agricoltura, silvicoltura e pesca	43	23,37%
Estrazione di minerali da cave e miniere	1	0,54%
Attività manifatturiere	14	7,61%
Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata		
Fornitura di acqua; reti fognarie, attività gestione rifiuti e risanamento		
Costruzioni	34	18,48%
Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli e motocicli	38	20,65%
Trasporto e magazzinaggio	2	1,09%
Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione	23	12,5%
Servizi di informazione e comunicazione	3	1,63%
Attività finanziarie e assicurative		
Attività immobiliari	1	0,54%
Attività professionali, scientifiche e tecniche	13	7,07%
Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese	3	1,63%
Amministrazione pubblica e difesa; assicurazione sociale obbligatoria	1	0,54%
Istruzione	1	0,54%
Sanità e assistenza sociale	2	1,09%
Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento	2	1,09%
Altre attività di servizi	3	1,63%
Attività di famiglie e convivenze		
Organizzazioni ed organismi extraterritoriali		
Attività non classificabile		
Totale	184	100%

STATISTICHE - DICHIARAZIONI 2021 ANNO DI IMPOSTA 2020

Comune: AMENDOLARA

Tipo di imposta: LE IMPRESE

Modello: LE IMPRESE

Tipologia contribuente: LE IMPRESE

Tematica: Caratteristiche dei contribuenti

Classificazione: Sezione di attivita'

Sezione di attivita'	Numero imprese	
	Numero	Percentuale
Agricoltura, silvicoltura e pesca	4	3,67%
Estrazione di minerali da cave e miniere		
Attivita' manifatturiere	12	11,01%
Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata		
Fornitura di acqua; reti fognarie, attivita' gestione rifiuti e risanamento		
Costruzioni	27	24,77%
Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli e motocicli	35	32,11%
Trasporto e magazzinaggio	1	0,92%
Attivita' dei servizi di alloggio e di ristorazione	20	18,35%
Servizi di informazione e comunicazione	2	1,83%
Attivita' finanziarie e assicurative		
Attivita' immobiliari	1	0,92%
Attivita' professionali, scientifiche e tecniche	1	0,92%
Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese	3	2,75%
Amministrazione pubblica e difesa; assicurazione sociale obbligatoria		
Istruzione		
Sanita' e assistenza sociale		
Attivita' artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento	1	0,92%
Altre attivita' di servizi	2	1,83%
Attivita' di famiglie e convivenze		
Organizzazioni ed organismi extraterritoriali		
Attivita' non classificabile		
Totale	109	100%

Contesto interno

L'attuale Amministrazione Comunale è in carica dal 6 ottobre 2021.

Il Comune di Amendolara ha la seguente struttura organizzativa:

- 1) Settore Affari Generali;
- 2) Settore Servizi Demografici;
- 3) Settore Edilizia-Urbanistica e Lavori Pubblici;
- 4) Settore Tecnico-manutentivo;
- 5) Settore Finanziario;
- 6) Settore Attività economiche e produttive e tributi;
- 7) Settore Vigilanza;

Il personale in servizio al 31 dicembre 2022 era di n.15 unità a tempo indeterminato oltre il Segretario Comunale.

Settore Amministrativo	N.Unità
Personale categoria "D4"	1
Personale categoria "C"	1

Personale categoria "A"	0
Totale	2

Settore Servizi Demografici	N.Unità
Personale categoria "D3"	0
Totale	0

Settore Finanziario	N.Unità
Personale categoria "D4"	1
Personale categoria "C"	1
Totale	2

Settore Attività Produttive e Tributi	N.Unità
Personale categoria "C"	0
Totale	0

Settore Tecnico	N.Unità
Personale categoria "D4"	1
Personale categoria "B3"	1
Personale categoria "B"	4
Personale categoria "A"	4
Totale	10

Settore Vigilanza	N.Unità
Personale categoria "C"	1
Totale	1

Con decorrenza 1° agosto 2021 sono il Comune di Amendolara ha proceduto all'assunzione a tempo indeterminato e parziale di N.26 Lavoratori Socialmente Utili (LSU), di N.10 Lavoratori di Pubblica Utilità (LPU) e di N.1 Lavoratore ex abrogato articolo 7 del decreto legislativo 1° dicembre 1997, n. 468, per un totale complessivo di N.37 unità, nei limiti dei finanziamenti statale e regionale pari complessivamente ad € 13.096,22 a lavoratore, in qualità di lavoratori sovranumerari, in deroga alla dotazione organica, al piano di fabbisogno del personale ed ai vincoli assunzionali previsti dalla vigente normativa ai sensi dell'art.1, comma 495, della legge N.160 del 2019, per n.16 ore settimanali per i lavoratori di Categoria "A" e per n.15 ore settimanali per i lavoratori di categoria "B":

2. GESTIONE DEL RISCHIO

Mappatura processi

Stante l'evidenziato enorme carico di lavoro facente capo al Responsabile della prevenzione della corruzione la mappatura dei processi sarà realizzata entro il 2024.

L'art.1, comma 16, della Legge N. 190/2012 ha disposto che le pubbliche amministrazioni assicurano i livelli essenziali in tema di trasparenza amministrativa con particolare riferimento ai procedimenti di:

- autorizzazione o concessione;
- scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta ai sensi del codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture, di cui al decreto legislativo 12 aprile 2006, n. 163;

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

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

Il Piano Nazionale Anticorruzione ha individuato le seguenti aree, quali aree di rischio comuni ed obbligatorie per tutti gli Enti:

- A) Area di rischio relativa all'acquisizione e progressione del personale;
- B) Area di rischio relativa all'affidamento di lavori, servizi e forniture;
- C) Area di rischio relativa ai provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario;
- D) Area di rischio relativa ai provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario.

Si ritiene che le suddette aree di rischio possano ricomprendere l'insieme dei processi amministrativi in cui si sviluppa l'attività del Comune, per cui ogni processo censito è stato associato ad una delle quattro aree.

Individuazione dei rischi

Per ognuna delle suddette Aree vengono individuati possibili rischi di fenomeni corruttivi associabili ai singoli processi amministrativi ricadenti nelle suddette Aree.

Tavola 1

RISCHI SPECIFICI Area A

1. previsioni 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;

2. Applicazione distorta delle alternative procedurali per l'acquisizione di risorse umane.

1. Abuso nei processi di stabilizzazione finalizzato al reclutamento di candidati particolari;

2. Errata o distorta applicazione delle procedure alternative di selezione del personale per favorire o disincentivare l'indizione di concorsi esterni;

3. irregolare composizione della commissione di concorso finalizzata al reclutamento di candidati particolari;

4. inosservanza delle regole procedurali a garanzia della trasparenza e dell'imparzialità della selezione;

5. progressioni economiche o di carriera accordate illegittimamente allo scopo di agevolare dipendenti/candidati particolari;

6. Irregolarità nella gestione dei rapporti di lavoro;

1. assenza di controlli da parte del responsabile apicale sulle attività di ufficio e sul comportamento di dipendenti e collaboratori per conseguimento di vantaggi personali;

2. riconoscimento improprio di vantaggi ed altri benefici professionali ai dipendenti da parte del responsabile apicale per conseguimento vantaggi personali;

3. applicazione impropria di sanzioni ed altri interventi discriminatori nei confronti di dipendenti e collaboratori da parte del responsabile apicale per conseguimento vantaggi personali;

4. irregolare attestazione di presenze e/o di prestazioni al fine di conseguire vantaggi personali;

7. Indebito riconoscimento di vantaggi economici ai dipendenti

1. Illegittima erogazione di compensi e di maggiore retribuzione per indebito conferimento o esercizio di mansioni superiori;

2. irregolare rimborso spese sostenute da personale dipendente;

3. indebito riconoscimento di indennità di posizione e/o di risultato;

8. Comportamento infedele del dipendente;

1. compimento irregolare di atti ed interventi di competenza del dipendente al fine di conseguire vantaggi personali.

Tavola 2

Cat. Tip. RISCHIO SPECIFICO Area B

- 1. accordi collusivi tra le imprese partecipanti a una gara volti a manipolarne gli esiti, utilizzando il meccanismo del subappalto come modalità per distribuire i vantaggi dell'accordo a tutti i partecipanti allo stesso;**
- 2. definizione dei requisiti di accesso alla gara e, in particolare, dei requisiti tecnico-economici dei concorrenti al fine di favorire un'impresa/concorrente (es.: clausole dei bandi che stabiliscono requisiti di qualificazione);**
- 3. uso distorto del criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa, finalizzato a favorire un'impresa;**
- 4. utilizzo della procedura negoziata e abuso dell'affidamento diretto al di fuori dei casi previsti dalla legge al fine di favorire un'impresa/un concorrente;**
- 5. Modifiche indebite successive all'affidamento degli interventi**
 1. ammissione di varianti in corso di esecuzione del contratto per consentire all'appaltatore di recuperare lo sconto effettuato in sede di gara o di conseguire extra guadagni;
 2. Approssimazione nella pianificazione delle tempistiche di esecuzione degli interventi;
 3. Formalizzazione dei rapporti con l'aggiudicatario in modo difforme rispetto alle condizioni iniziali;
- 6. 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;**
- 7. Applicazione impropria delle procedure di selezione**
 1. 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;
 2. frazionamento artificioso degli affidamenti;
- 8. Applicazione distorta dei criteri selettivi e dei requisiti di partecipazione**
 1. Mancato rispetto dei criteri indicati nel disciplinare di gara;
 2. Alterazione delle graduatorie;
 3. Mancato rispetto dei criteri di individuazione e di verifica delle offerte anormalmente basse;
 4. Mancato controllo irregolarità o mancanza DURC e antimafia;
- 9. Attenuazione/ omissione dei controlli e delle verifiche sulla corretta e regolare esecuzione degli affidamenti**
 1. Mancato controllo sulla conduzione e gestione dei subappalti
- 10. Definizione di accordi transattivi/modificativi delle disposizioni originarie penalizzanti per la stazione appaltante**
- 11. Inadempimento obblighi di pubblicità e trasparenza**
 1. Mancata o inesatta pubblicità dei dati concernenti le procedure di affidamento;
 2. Omissione obblighi di trasparenza in materia di comunicazione e segnalazione degli affidamenti in essere;
 3. Diffusione di informazioni riservate inerenti le procedure di affidamento;
- 12. Omesso ricorso alle centrali di committenza.**

Tavola 3

RISCHIO SPECIFICO Area C

- 1. abuso nell'adozione di provvedimenti aventi ad oggetto condizioni di accesso a servizi pubblici al fine di agevolare particolari soggetti;**

1. *assegnazione illegittima di alloggi;*
2. *affissioni illegittime quanto a spazi assegnati;*
3. *Ricorso a false certificazioni;*
4. *Gestione discrezionale della tempistica del procedimento;*

2. 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.

1. *rilascio certificati in violazione della normativa urbanistico – edilizia;*
2. *rilascio permessi di costruire in violazione della normativa urbanistico – edilizia;*
3. *rilascio concessioni demaniali marittime in violazione della normativa regionale;*
4. *rilascio della proroga di fine lavori in assenza delle condizioni previste dalla normativa;*
6. *Ricorso a false certificazioni;*
7. *Gestione discrezionale della tempistica del procedimento;*

3. Omissione di controlli/ Mancato avvio di procedimenti sanzionatori

1. *Omissione di controlli e vigilanza dell'amministrazione sull'operato e sul rispetto di convenzioni, scopo sociale, contratti di servizio, carte di servizio;.*
2. *omesso controllo di abusi edilizi;*
3. *Omesso controllo ottemperanza ordinanze;*
4. *Omesso controllo o emanazione provvedimenti in violazione della normativa urbanistico – edilizia;*
5. *mancato accertamento di violazione di leggi;*
6. *omissione delle verifiche sulle modalità di erogazione/gestione dei servizi esternalizzati;*

4. Indebito conferimento di incarichi

1. *Conferimento di incarichi in organismi partecipati a soggetti privi dei requisiti di idoneità;*
2. *Omessa segnalazione, omessa verifica di eventuali incompatibilità;*

5. Irregolare gestione di dati e informazioni

1. *illegittima gestione dei dati in possesso dell'amministrazione*
2. *cessione indebita di dati e informazioni a soggetti non autorizzati*
3. *alterazione dei dati;*

Tavola 4

RISCHIO SPECIFICO AREA D

1. riconoscimento indebito di vantaggi economici a cittadini non in possesso dei requisiti di legge al fine di agevolare determinati soggetti;

2. riconoscimento indebito dell'esenzione dal pagamento di ticket sanitari/ imposte/ tariffe/ corrispettivi/ beni al fine di agevolare determinati soggetti;

1. *Minori entrate conseguenti al diritto di superficie su suoli pubblici.*
2. *Illegittima cessione di bene in comodato gratuito o di un alloggio a canone di favore.*
3. *Vendita di suolo a prezzo simbolico o inferiore a quelli di mercato.*
4. *Concessione gratuita di beni.*

3. uso di falsa documentazione per agevolare taluni soggetti nell'accesso a fondi comunitari/ finanziamenti pubblici;

4. rilascio di concessioni edilizie/ provvedimenti autorizzatori/erogazione servizi/ trasferimento beni con pagamento di contributi/ corrispettivi inferiori al dovuto al fine di agevolare determinati soggetti

5. Indebita erogazione di contributi/ sussidi/ risorse finanziarie a soggetti privi dei requisiti

1. *Illecite erogazioni di contributi promozionali a enti, associazioni o privati.*

6. Omissione di controlli/ verifiche/ provvedimenti finalizzati al recupero di entrate di competenza dell'ente

1. *Omissione di adempimenti necessari all'accertamento*
2. *Verifiche fiscali complacenti.*
3. *Mancato recupero di crediti.*
4. *Mancata riscossione di imposte.*
5. *Irregolarità nelle pratiche di condono.*
6. *Omessa approvazione dei ruoli di imposta.*
7. *Mancato accertamento di tasse ed imposte di spettanza del Comune..*
8. *Omessa applicazione di sanzione per il pagamento di oneri.*
9. *Mancato introito di proventi contravvenzionali.*
10. *Applicazione di sgravi fiscali irregolari.*
11. *Mancata riscossione di tributi regolarmente deliberati.*
12. *Mancata richiesta di canone per l'utilizzo di beni demaniali o patrimoniali.*
13. *Omissione di atti o adempimenti necessari all'applicazione dei canoni demaniali.*
14. *Mancata notifica dei verbali di contravvenzione.*
15. *Illegittima archiviazione di contravvenzioni.*
16. *Spese derivanti da omissioni o irregolarità nell'ambito di procedure espropriative.*

7. Irregolare gestione delle procedure di spesa e di entrata

1. *Utilizzo di fondi di bilancio per finalità diverse da quelle di destinazione.*
2. *Irregolare gestione di fondi mediante la duplicazione di titoli di spesa, l'emissione di ordinativi di spesa senza titolo giustificativo, l'emissione di falsi mandati di pagamento con manipolazione del servizio informatico, ecc.*
3. *Manomissione del sistema informatico e sottrazione di somme con la fraudolenta compilazione di mandati di pagamento a fronte di forniture inesistenti o già pagate.*
4. *Pagamenti effettuati in violazione delle procedure previste (es. senza mandato, senza rilascio di quietanza, ecc.).*
5. *Pagamento di mandati irregolari e artefatti.*
6. *Pagamento effettuato a soggetti non legittimati.*
7. *Mancata rilevazione di anomalie e irregolarità dei titoli di spesa*
8. *Sistematica sovrapprestazione di prestazioni*
9. *Improprio riconoscimento di debiti fuori bilancio*
10. *Indebita retribuzione in assenza di prestazioni.*
11. *Accertamento in bilancio di crediti scarsamente o non più esigibili.*
12. *Mancata riscossione o mancato trasferimento all'amministrazione di risorse gestite da soggetti terzi*

8. Utilizzo improprio delle risorse finanziarie dell'ente

1. *Effettuazione di spese palesemente inutili*

9. Irregolare gestione delle procedure e dei sistemi informativi finalizzati a riconoscere indebiti vantaggi economici

10. Gestione indebita di beni patrimoniali e risorse dell'ente

1. *Appropriazione di denaro, beni o altri valori.*
2. *Inadeguata manutenzione e custodia di beni e immobili.*

3. *Concessione, locazione o alienazione di immobili senza il rispetto di criteri di economicità e produttività.*
4. *Accollo indebito di spese di manutenzione.*
5. *Alienazione dei beni con procedure non regolari e scarsamente trasparenti.*

2.2. Metodologia per effettuare la valutazione del rischio

L'attività di valutazione del rischio dovrà essere fatta per ciascun processo o fase di processo mappato. Per valutazione del rischio si intende il processo di **identificazione, analisi e ponderazione del rischio**.

Identificazione del rischio consiste nella ricerca, individuazione e descrizione dei rischi.

L'analisi del rischio consiste nella valutazione della probabilità che il rischio si realizzi e delle conseguenze che il rischio produce (probabilità ed impatto) per giungere alla determinazione del livello di rischio.

La ponderazione del rischio consiste nel considerare il rischio alla luce dell'analisi e nel raffrontarlo con altri rischi al fine di decidere le priorità e l'urgenza di trattamento.

Si dissente dall'affermazione che la valutazione del grado di rischio di corruzione in un determinato settore possa prescindere da una valutazione sulla persona deputata ad occuparsi di detto settore.

Si ritiene che tutte le attività amministrative dispiegate dal Comune siano astrattamente e potenzialmente suscettibili di essere contaminate da fenomeni corruttivi o di illegalità; le cronache recenti hanno portato alla luce che persino il rilascio di un certificato di morte è stato oggetto dell'illecito mercimonio che sostanzia il reato di corruzione. Si è soliti affermare che nel settore degli appalti il rischio della corruzione sia alto; ciò vale per tutti gli appalti? Per tutte le acquisizioni di beni e servizi? Di qualsiasi entità? O solo per quelli caratterizzati da un notevole valore economico? Tutta l'attività amministrativa deve essere monitorata e controllata e non può, si ritiene, essere aprioristicamente catalogata come a basso o ad alto rischio, prescindendo da una valutazione delle persone.

Si ritiene, inoltre, che il Responsabile della corruzione e gli altri attori della prevenzione e repressione della corruzione debbano dare l'esempio attraverso una condotta irreprensibile così da indurre tutti i soggetti investiti di funzioni amministrative ad esplicitarle con disciplina ed onore per come prescrive la Costituzione.

3. FORMAZIONE IN TEMA DI ANTICORRUZIONE

3.1. Collegamento tra formazione in tema di anticorruzione e programma annuale di formazione

La formazione è obbligatoria nelle materie della lotta alla corruzione (intesa nelle accezioni previste dal codice penale in materia di reati contro la Pubblica Amministrazione), dell' "amministrazione trasparente" e del Codice di Comportamento dei dipendenti..

L'amministrazione stanZIA le risorse strettamente necessarie per finanziare la formazione obbligatoria nelle materie citate.

L'attività di formazione è assicurata dai soggetti interni che attengono alle materie nonché da esperti esterni quando necessari.

3.2. Quantificazione di ore/giornate dedicate alla formazione in tema di anticorruzione

Il Programma della formazione iniziale sarà concentrato sui seguenti aspetti:

1. Reati contro la Pubblica Amministrazione;
2. Codice dei contratti;
3. Adempimenti amministrativi in materia di anticorruzione ed amministrazione trasparente;
4. Concorsi, Selezioni e Progressioni interne di carriera;
5. Accesso Civico e Accesso Generalizzato.
6. Diritti e doveri dei pubblici dipendenti.

Si prevedono numero dieci ore annue di formazione in cinque giorni per tutti i dipendenti da inserire in appositi gruppi.

4. CODICI DI COMPORTAMENTO

4.1. Integrazioni al codice di comportamento dei dipendenti pubblici

L'Amministrazione Comunale con deliberazione di Giunta Municipale N.98 del 30 dicembre 2013 ha approvato il Codice di Comportamento dei Dipendenti integrativo del Codice di cui al D.P.R. 62/2013, che si allega al presente Piano.

4.2. Meccanismi di denuncia delle violazioni del codice di comportamento

Le presunte violazioni al Codice di Comportamento devono essere comunicate, per iscritto, al superiore gerarchico o funzionario responsabile di posizione organizzativa del servizio o ufficio di appartenenza il quale, entro 5 giorni dalla comunicazione, apre il procedimento disciplinare oppure, valutata la competenza dell'ufficio procedimenti disciplinari, rimette la pratica a quest'ultimo ovvero, qualora oltre a responsabilità disciplinare vi siano anche estremi di altre responsabilità (civile, penale, contabile, ecc.) trasmette la pratica all'Autorità competente.

4.3. Indicazione dell'ufficio competente ad emanare pareri sull'applicazione del codice

La competenza ad emanare pareri sull'applicazione delle norme contenute nel Codice di Comportamento viene individuata nel responsabile della prevenzione della corruzione oppure nel funzionario responsabile di posizione organizzativa preposto all'Ufficio Procedimenti Disciplinari oppure nel funzionario responsabile di posizione organizzativa preposto alle risorse umane.

4.4. La trasparenza ed il Piano triennale della trasparenza e dell'integrità

La trasparenza rappresenta uno strumento fondamentale per la prevenzione della corruzione e per l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa. Da questo punto di vista essa, infatti, consente:

- la conoscenza del responsabile per ciascun procedimento amministrativo e, più in generale, per ciascuna area di attività dell'amministrazione e pertanto, la responsabilizzazione dei funzionari;
- la conoscenza dei presupposti per l'avvio e lo svolgimento del procedimento e, pertanto, se ci sono dei "blocchi" anomali del procedimento stesso;
- la conoscenza del modo in cui le risorse pubbliche sono impiegate e, pertanto, se l'utilizzo delle risorse pubbliche è deviato verso finalità improprie;
- la conoscenza della situazione patrimoniale dei politici e dei funzionari e, pertanto, il controllo circa arricchimenti anomali verificatisi durante lo svolgimento del mandato.

Per questi motivi la Legge N.190/2012 è intervenuta a rafforzare gli strumenti già vigenti, pretendendo un'attuazione ancora più incisiva della trasparenza, che, come noto, già era stata largamente valorizzata a partire dall'attuazione della L. 241/1990 e, successivamente, con l'approvazione del D.Lgs. n. 150/2009.

Il Piano Triennale per la Trasparenza e l'Integrità costituisce una sezione del presente Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione.

Gli adempimenti di trasparenza tengono conto delle prescrizioni contenute nel D.Lgs. n. 33 del 2013, nella legge n. 190 del 2012 e nelle altre fonti normative.

Gli adempimenti in materia di trasparenza si conformano alle Linee Guida della CIVIT riportate nella delibera n. 50/2013 ed alle indicazioni dell'Autorità per la Vigilanza sui contratti pubblici di Lavori, Servizi e Forniture con riferimento solo ai dati sui contratti pubblici relativi ai lavori, servizi e forniture.

Il Responsabile della Trasparenza di questo Comune è il Segretario Comunale ed è stato nominato con deliberazione della Giunta Municipale N. 11 del 30 gennaio 2014.

5. ALTRE INIZIATIVE

5.1. – Impossibilità di procedere alla rotazione del personale

In relazione all'unicità delle figure apicali disponibili, la rotazione del personale non si rende praticabile normalmente; i responsabili di settore, dovranno, compatibilmente con le esigenze organizzative e di continuità operativa, assicurare le possibili rotazioni.

5.2. Indicazione delle disposizioni relative al ricorso all'arbitrato con modalità che ne assicurino la pubblicità e la rotazione

L'art. 1, comma 19, della L. n. 190/2012 che ha sostituito il comma 1, dell'articolo 241 del codice di cui al D.Lgs. 12 aprile 2006, n. 163, testualmente dispone:

«1. Le controversie su diritti soggettivi, derivanti dall'esecuzione dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi, forniture, concorsi di progettazione e di idee, comprese quelle conseguenti al mancato raggiungimento dell'accordo bonario previsto dall'articolo 240, possono essere deferite ad arbitri, previa autorizzazione motivata da parte dell'organo di governo dell'amministrazione. L'inclusione della clausola compromissoria, senza preventiva autorizzazione, nel bando o nell'avviso con cui è indetta la gara ovvero, per le procedure senza bando, nell'invito, o il ricorso all'arbitrato, senza preventiva autorizzazione, sono nulli.».

Inoltre, occorre tenere in debita considerazione i seguenti commi sempre dell'art. 1 della L. n. 190/2012:

«21. La nomina degli arbitri per la risoluzione delle controversie nelle quali è parte una pubblica amministrazione avviene nel rispetto dei principi di pubblicità e rotazione e secondo le modalità previste dai commi 22, 23 e 24 del presente articolo, oltre che nel rispetto delle disposizioni del codice di cui al decreto legislativo 12 aprile 2006, n. 163, in quanto applicabili.

22. Qualora la controversia si svolga tra due pubbliche amministrazioni, gli arbitri di parte sono individuati esclusivamente tra dirigenti pubblici.

23. Qualora la controversia abbia luogo tra una pubblica amministrazione e un privato, l'arbitro individuato dalla pubblica amministrazione è scelto preferibilmente tra i dirigenti pubblici. Qualora non risulti possibile alla pubblica amministrazione nominare un arbitro scelto tra i dirigenti pubblici, la nomina è disposta, con provvedimento motivato, nel rispetto delle disposizioni del codice di cui al decreto legislativo 12 aprile 2006, n. 163.

24. La pubblica amministrazione stabilisce, a pena di nullità della nomina, l'importo massimo spettante al dirigente pubblico per l'attività arbitrale. L'eventuale differenza tra l'importo spettante agli arbitri nominati e l'importo massimo stabilito per il dirigente è acquisita al bilancio della pubblica amministrazione che ha indetto la gara.

25. Le disposizioni di cui ai commi da 19 a 24 non si applicano agli arbitrati conferiti o autorizzati prima della data di entrata in vigore della presente legge.»

Nel sito istituzionale dell'amministrazione comunale, nella home page, verrà data immediata pubblicità della persona nominata arbitro delle eventuali controversie in cui sia parte l'amministrazione stessa. Tale avviso pubblico dovrà riportare anche tutte le eventuali precedenti nomine di arbitri per verificare il rispetto del principio di rotazione.

5.3. Elaborazione della proposta di regolamento per disciplinare gli incarichi e le attività non consentite

Il cumulo in capo ad un medesimo funzionario responsabile di posizione organizzativa di diversi incarichi conferiti dall'amministrazione comunale può comportare il rischio di una eccessiva concentrazione di potere su un unico centro decisionale. La concentrazione del potere decisionale aumenta il rischio che l'attività amministrativa possa essere indirizzata verso fini privati o impropri determinati dalla volontà del funzionario stesso. Inoltre, lo svolgimento di incarichi, soprattutto se extra-istituzionali, da parte del funzionario responsabile di posizione organizzativa può realizzare situazioni di conflitto di interesse che possono compromettere il buon andamento dell'azione amministrativa, ponendosi altresì come sintomo dell'evenienza di fatti corruttivi

Per questi motivi, un apposito regolamento disciplinerà gli incarichi e le attività non consentite ai dipendenti dell'amministrazione. Tale regolamento terrà conto dei seguenti criteri e principi direttivi:

- in sede di autorizzazione allo svolgimento di incarichi extra-istituzionali, secondo quanto previsto dall'art. 53, comma 7, del D.Lgs. n. 165/2001, l'amministrazione deve valutare gli eventuali profili di conflitto di interesse, anche quelli potenziali. Pertanto, l'istruttoria circa il rilascio dell'autorizzazione dovrà essere svolta in maniera molto accurata e puntuale, tenendo presente che talvolta lo svolgimento di incarichi extra-istituzionali costituisce per il dipendente un'opportunità, in special modo se funzionario responsabile di posizione organizzativa, di arricchimento professionale utile a determinare una positiva ricaduta nell'attività istituzionale ordinaria;
- il dipendente è tenuto a comunicare formalmente all'amministrazione anche l'attribuzione di incarichi gratuiti (art. 53, c. 12); tali incarichi, che non sono soggetti ad autorizzazione, potrebbero nascondere situazioni di conflitto di interesse anche potenziali e, pertanto, costringere l'amministrazione a negare lo 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);

- gli incarichi autorizzati dall'amministrazione comunale, anche a quelli a titolo gratuito, dovranno essere comunicati al Dipartimento della Funzione Pubblica in via telematica entro 15 giorni;
- dovrà essere disciplinata espressamente 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.

5.4. Elaborazione di direttive per l'attribuzione degli incarichi dirigenziali con la definizione delle cause ostative al conferimento e verifica dell'insussistenza di cause di incompatibilità

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

- a) delle particolari ipotesi di inconfiribilità di incarichi dirigenziali/funzionari responsabili di posizione organizzativa in relazione all'attività svolta dall'interessato in precedenza;
- b) delle situazioni di incompatibilità specifiche per i titolari di incarichi dirigenziali/funzionari responsabili di posizione organizzativa;
- c) delle ipotesi di inconfiribilità di incarichi dirigenziali/funzionari responsabili di posizione organizzativa per i soggetti che siano stati destinatari di sentenze di condanna per delitti contro la pubblica amministrazione.

In particolare, i Capi III e IV del D.Lgs. n. 39/2013 regolano le ipotesi di inconfiribilità 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 già citato D.Lgs. n. 39/2013. Mentre ai sensi del successivo art. 18, a carico di coloro che hanno conferito i suddetti incarichi dichiarati nulli sono applicate le previste sanzioni.

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

Invece i Capi V e VI sempre del D.Lgs. n. 39/2013, disciplinano incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali.

A differenza che nel caso di inconfiribilità, 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 della prevenzione 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 del Decreto Legislativo 8 aprile 2013, n. 39).

Comunque, l'accertamento dell'insussistenza di eventuali condizioni ostative in capo ai dipendenti cui l'amministrazione comunale intende conferire gli incarichi avverrà mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato nei termini ed alle condizioni dell'art. 46 del DPR n. 445/2000 pubblicata sul sito dell'amministrazione comunale.

Fattispecie di inconfiribilità e di incompatibilità contemplate dal decreto legislativo N.39-2013

INCONFIRIBILITÀ			
CAUSA o CARICA	INCARICHI INCONFIRIBILI	NORMA	NOTE

<p>Soggetti <u>Condannati</u>, anche con <u>sentenza non passata in giudicato</u>, per uno dei reati di cui al Capo I, Titolo II del Libro II del C.P.</p>	<p>a) Incarichi amministrativi di vertice nell'amministrazione comunale; b) Amministratore di ente pubblico di livello locale; c) Dirigente, interno o esterno, nell'amministrazione comunale, negli enti pubblici e negli enti di diritto privato in controllo pubblico di livello locale; d) Amministratore di ente di diritto privato in controllo pubblico di livello locale;</p>	<p>Art. 3, co. 1</p>	<p>CODICE PENALE: TITOLO II: "Dei delitti contro la pubblica amministrazione" CAPO I: "Dei delitti dei pubblici ufficiali contro la pubblica amministrazione" 314: Peculato; 315: Malversazione 317: Concussione; 318: Corruzione; + altre fattispecie</p>
<p><u>Condannati</u>, anche con <u>sentenza non passata in giudicato</u>, per uno dei reati di cui all'art. 3, co. 1, della L. 97/2001</p>	<p>L'inconferibilità di cui sopra è:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Perpetua, se è inflitta la pena accessoria dell'interdizione perpetua dai pubblici uffici; • Temporanea se è inflitta l'interdizione temporanea; • 5 anni negli altri casi 	<p>Art. 3, co. 2</p>	<p>I reati di cui all'art. 3, co. 1, della L. 97/2001 sono quei delitti previsti dagli articoli 314, primo comma (Peculato), 317 (Concussione), 318 (Corruzione), 319, 319-ter, 319-quater e 320 del codice penale; sono anche i delitti e dall'articolo 3 della L. 1383/1941, cioè delitti commessi da militari della Guardia di Finanza</p>
<p>Soggetti che, nei <u>2 anni precedenti</u>, hanno svolto <u>incarichi</u> o ricoperto <u>cariche</u> in <u>enti di diritto privato o finanziati</u> dal Comune che conferisce l'incarico</p>	<p>a) Incarichi di <u>amministrazione</u> di vertice nell'amministrazione comunale; b) Amministratore di ente <u>pubblico</u> di livello locale; c) Incarichi dirigenziali <u>esterni</u> nelle pubbliche amministrazioni e negli enti pubblici relativi allo specifico settore o ufficio dell'amministrazione regolante o finanziante</p>	<p>Art. 4, co. 1</p>	
<p>Soggetti che, nei <u>2 anni precedenti</u>, hanno svolto in <u>proprio attività professionali se regolate, finanziate o comunque retribuite</u> dal Comune che conferisce l'incarico</p>	<p><i>Come sopra</i></p>	<p>Art. 4, co. 1</p>	

<p>a) Soggetti che, nei <u>2 anni precedenti</u>, sono stati <u>componenti la Giunta o il Consiglio del Comune</u> che conferisce l'incarico</p> <p>b) Soggetti che, <u>nell'anno precedente</u>, sono stati <u>componenti della Giunta o del Consiglio della Provincia</u> o di un <u>Comune sopra i 15.000 ab.</u> nella <u>stessa Regione</u> del Comune che conferisce l'incarico;</p> <p>c) Soggetti che sono stati <u>presidente o amministratore delegato di enti di diritto privato in controllo pubblico</u> da parte di province o Comuni della <u>stessa Regione</u></p>	<p>Incarichi amministrativi di vertice nella Provincia o nel Comune sopra i 15.000 ab.;</p> <p>Incarichi dirigenziali nelle medesime amministrazioni di cui sopra;</p> <p>Incarichi di amministratore di ente pubblico di livello provinciale o comunale;</p> <p>Incarichi di amministratore di ente di diritto privato in controllo pubblico da parte della provincia o del Comune oltre 15.000 ab.</p>	<p>Art. 7, co. 2</p>	<p>L'art. 7, co. 3, prevede la non applicabilità ai dipendenti della stessa amministrazione che, all'atto dell'assunzione della carica politica, erano titolari di incarichi</p>
<p>Soggetti condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale</p>	<p>a) non possono fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;</p> <p>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;</p> <p>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.</p>	<p>Art. 1, co. 46, L. 190/2012 (che inserisce il nuovo art. 35-bis al D.Lgs. 165/2001)</p>	<p>Tale disposizione integra le leggi e regolamenti che disciplinano la formazione di commissioni e la nomina dei relativi segretari.»</p>

INCOMPATIBILITÀ

CARICA o INCARICO	INCOMPATIBILITÀ	NORMA
-------------------	-----------------	-------

<p><u>Dirigenti, P.O. e titolari di incarichi amministrativi di vertice</u>, nel Comune, quando comportano <u>poteri di vigilanza e controllo</u> sulle attività svolte dagli <u>enti di diritto privato regolati o finanziati</u> dal Comune che conferisce l'incarico</p>	<p>Incarichi e cariche in <u>enti di diritto privato regolati o finanziati</u> dal Comune che conferisce l'incarico</p> <p>L'equiparazione tra Dirigenti e P.O. negli EE.LL. è disposta dall'art. 2, co. 2</p>	<p>Art. 9, co. 1</p>
<p><u>Dirigenti, P.O. e titolari di incarichi amministrativi di vertice</u>, nel Comune</p> <p><u>Amministratore di enti pubblici</u></p> <p><u>Presidente o amministratore delegato in enti di diritto privato in controllo pubblico</u></p>	<p>Svolgimento, in proprio, di attività professionale regolata, finanziata o retribuita dal Comune che conferisce l'incarico</p>	<p>Art. 9, co. 1</p>
<p>Soggetti che rivestono <u>incarichi amministrativi di vertice</u> nell'amministrazione <u>regionale</u> o incarichi di amministratore di ente pubblico di livello regionale</p>	<p><u>Assessore o consigliere</u> della provincia o di <u>Comune oltre i 15.000 ab.</u></p>	<p>Art. 11, co. 2, lett. b)</p>
<p>Soggetti che rivestono <u>incarichi amministrativi di vertice</u> nell'amministrazione della Provincia o del Comune sopra i 15.000 ab. o incarichi di <u>amministratore di ente pubblico</u> di livello provinciale o comunale</p>	<p><u>Assessore o consigliere</u> della provincia o del <u>Comune</u> che ha conferito l'incarico</p> <p><u>Assessore o consigliere</u> della provincia o del <u>Comune</u> sopra i <u>15.000 ab.</u> ricompresi nella <u>stessa regione</u> della provincia o del comune che ha conferito l'incarico</p> <p>Componente di <u>organo di indirizzo politico in enti di diritto privato in controllo pubblico</u> della regione, della provincia o del comune sopra i 15.000 ab. della <u>stessa regione</u>.</p>	<p>Art. 12, co. 1</p>
<p>Soggetti che rivestono <u>incarichi dirigenziali</u>, interni ed esterni, nel <u>Comune</u>, negli <u>enti</u> pubblici e negli enti di diritto privato in <u>controllo</u> locale</p>	<p>Carica di componente dell'organo di indirizzo politico dello stesso Comune o nell'ente pubblico che ha conferito l'incarico</p> <p>Carica di presidente o amministratore delegato nello stesso ente di diritto privato in controllo pubblico</p>	<p>Art. 12, co. 1</p>
<p>Soggetti che rivestono <u>incarichi dirigenziali</u>, interni ed esterni, nelle amministrazioni, negli enti pubblici e negli enti privati in controllo pubblico di <u>livello regionale</u></p>	<p><u>Assessore e Consigliere</u> della provincia o del <u>comune sopra i 15.000 ab.</u> della <u>stessa regione</u></p>	<p>Art. 12, co. 3, lett. b)</p>

Soggetti che rivestono <u>incarichi dirigenziali</u> , interni ed esterni, nelle amministrazioni, negli enti pubblici e negli enti privati in controllo pubblico di <u>livello provinciale o comunale</u>	Assessore e consigliere di una provincia o di un comune sopra i 15.000 ab. della stessa regione dell'amministrazione locale che ha conferito l'incarico; Componente di organo di indirizzo in enti di diritto privato controllati dalla regione o dalle provincie o da comuni sopra 15.000 ab. della stessa regione	Art. 12, co. 4
<u>Presidente e amministratore delegato di ente di diritto privato in controllo pubblico di livello regionale</u>	<u>Assessore e consigliere della provincia e del comune sopra i 15.000 ab. della stessa regione</u> <u>Presidente e amministratore delegato di ente di diritto privato controllato dalla regione o da una provincia o da un comune sopra i 15.000 ab. della stessa regione</u>	Art. 13, co. 1, lettere b) e c)
<u>Presidente e amministratore delegato di ente di diritto privato in controllo pubblico di livello locale</u>	<u>Assessore e consigliere di una provincia o di un comune sopra i 15.000 ab. della stessa regione</u>	Art. 13, co. 3

5.5. Modalità per verificare il rispetto del divieto di svolgere attività incompatibili dopo la cessazione

L'art. 53, comma 16-ter del D.Lgs. n. 165/2001, così come inserito dalla lettera l) del comma 42 dell'art. 1 della L. 6 novembre 2012, n. 190, testualmente dispone:

«16-ter. I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto dal presente comma sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti.»

I "dipendenti" interessati sono coloro che per il ruolo e la posizione ricoperti nell'amministrazione comunale hanno avuto il potere di incidere in maniera determinante sulla decisione oggetto dell'atto e, quindi, coloro che hanno esercitato la potestà o il potere negoziale con riguardo allo specifico procedimento o procedura (funzionari responsabili di posizione organizzativa, responsabili di procedimento nel caso previsto dall'art. 125, commi 8 e 11, del D.Lgs. n. 163/2006).

Ai fini dell'applicazione delle suddette disposizioni si impartiscono le seguenti direttive:

- a) nei contratti di assunzione del personale è inserita la clausola che prevede il divieto di prestare attività lavorativa (a titolo di lavoro subordinato o lavoro autonomo) per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto nei confronti dei destinatari di provvedimenti adottati o di contratti conclusi con l'apporto decisionale del dipendente;
- b) nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti, anche mediante procedura negoziata, è inserita la condizione soggettiva 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;
- c) verrà disposta l'esclusione dalle procedure di affidamento nei confronti dei soggetti per i quali sia emersa la situazione di cui al punto precedente;
- d) si agirà in giudizio per ottenere il risarcimento del danno nei confronti degli ex dipendenti per i quali sia emersa la violazione dei divieti contenuti nell'art. 53, comma 16-ter, del D.Lgs. n. 165/2001.

5.6. Direttive per effettuare controlli su precedenti penali ai fini dell'attribuzione degli incarichi e dell'assegnazione ad uffici

Ai fini dell'applicazione degli artt. 35-bis del D.Lgs. n. 165/2001, così come inserito dall'art. 1, comma 46, della L. n. 190/2012, e 3 del D.Lgs. n. 39/2013, l'Amministrazione comunale è tenuta a verificare la sussistenza di eventuali precedenti penali a carico dei dipendenti e/o dei soggetti cui intendono conferire incarichi nelle seguenti circostanze:

- a) all'atto della formazione delle commissioni per l'affidamento di commesse o di commissioni di concorso;
- b) all'atto del conferimento degli incarichi amministrativi di vertice o di funzionario responsabile di posizione organizzativa;
- c) all'atto dell'assegnazione di dipendenti dell'area direttiva agli uffici che presentano le caratteristiche indicate dall'art. 35-bis del D.Lgs. 165/2001;
- d) immediatamente, con riferimento agli incarichi già conferiti e al personale già assegnato.

L'accertamento dovrà avvenire:

- mediante acquisizione d'ufficio dei precedenti penali da parte dell'ufficio preposto all'espletamento della pratica;
- mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato nei termini e alle condizioni dell'art. 46 del DPR n. 445/2000.

Gli atti ed i contratti posti in essere in violazione delle limitazioni sono nulli ai sensi dell'art. 17 del D. Lgs. n. 39/2013. A carico di coloro che hanno conferito incarichi dichiarati nulli dovranno essere applicate le sanzioni di cui all'art. 18 dello stesso D.Lgs.

Alcuni aspetti rilevanti:

- in generale, la preclusione opera in presenza di una sentenza, ivi compresi i casi di patteggiamento, per i delitti contro la pubblica amministrazione anche se la decisione non è ancora irrevocabile ossia non è ancora passata in giudicato;
- la specifica preclusione di cui alla lettera b) del citato art. 35-bis riguarda sia l'attribuzione di incarico o l'esercizio delle funzioni direttive; pertanto l'ambito soggettivo della norma riguarda i funzionari responsabili di posizione organizzativa;
- la situazione impeditiva viene meno ove venga pronunciata, per il medesimo caso, una sentenza di assoluzione anche non definitiva.

Qualora all'esito della verifica risultano a carico del personale interessato dei precedenti penali per i delitti sopra indicati, l'amministrazione:

- si astiene dal conferire l'incarico o dall'effettuare l'assegnazione;
- applica le misure previste dall'art. 3 del D.Lgs. n. 39/2013;
- provvede a conferire l'incarico o a disporre l'assegnazione nei confronti di altro soggetto.

Qualora la situazione di inconfiribilità si appalesa nel corso del rapporto, il responsabile delle prevenzioni effettuerà la contestazione nei confronti dell'interessato, il quale dovrà essere rimosso dall'incarico o assegnato ad altro ufficio.

5.7. Adozioni di misure per la tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito

L'art. 54-bis del D.Lgs. N.165/2001, così come sostituito *dall' art. 1, comma 1, L. 30 novembre 2017, n. 179* prevede:

1. Il pubblico dipendente che, nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione, segnala al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza di cui all'articolo 1, comma 7, della legge 6 novembre 2012, n. 190, ovvero all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC), o denuncia all'autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile, condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione. L'adozione di misure ritenute ritorsive, di cui al primo periodo, nei confronti del segnalante è comunicata in

ogni caso all'ANAC dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione nella quale le stesse sono state poste in essere. L'ANAC informa il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri o gli altri organismi di garanzia o di disciplina per le attività e gli eventuali provvedimenti di competenza.

2. Ai fini del presente articolo, per dipendente pubblico si intende il dipendente delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, ivi compreso il dipendente di cui all'articolo 3, il dipendente di un ente pubblico economico ovvero il dipendente di un ente di diritto privato sottoposto a controllo pubblico ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile. La disciplina di cui al presente articolo si applica anche ai lavoratori e ai collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica.

3. L'identità del segnalante non può essere rivelata. Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale. Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria. Nell'ambito del procedimento disciplinare l'identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità.

4. La segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni.

5. L'ANAC, sentito il Garante per la protezione dei dati personali, adotta apposite linee guida relative alle procedure per la presentazione e la gestione delle segnalazioni. Le linee guida prevedono l'utilizzo di modalità anche informatiche e promuovono il ricorso a strumenti di crittografia per garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e per il contenuto delle segnalazioni e della relativa documentazione.

6. Qualora venga accertata, nell'ambito dell'istruttoria condotta dall'ANAC, l'adozione di misure discriminatorie da parte di una delle amministrazioni pubbliche o di uno degli enti di cui al comma 2, fermi restando gli altri profili di responsabilità, l'ANAC applica al responsabile che ha adottato tale misura una sanzione amministrativa pecuniaria da 5.000 a 30.000 euro. Qualora venga accertata l'assenza di procedure per l'inoltro e la gestione delle segnalazioni ovvero l'adozione di procedure non conformi a quelle di cui al comma 5, l'ANAC applica al responsabile la sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro. Qualora venga accertato il mancato svolgimento da parte del responsabile di attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute, si applica al responsabile la sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro. L'ANAC determina l'entità della sanzione tenuto conto delle dimensioni dell'amministrazione o dell'ente cui si riferisce la segnalazione.

7. È a carico dell'amministrazione pubblica o dell'ente di cui al comma 2 dimostrare che le misure discriminatorie o ritorsive, adottate nei confronti del segnalante, sono motivate da ragioni estranee alla segnalazione stessa. Gli atti discriminatori o ritorsivi adottati dall'amministrazione o dall'ente sono nulli.

8. Il segnalante che sia licenziato a motivo della segnalazione è reintegrato nel posto di lavoro ai sensi dell'articolo 2 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23.

9. Le tutele di cui al presente articolo non sono garantite nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la denuncia di cui al comma 1 ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.”

Pertanto, il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito:

- a) deve darne notizia circostanziata al responsabile della prevenzione; Il responsabile dovrà valutare se sono presenti gli elementi per effettuare la segnalazione di quanto accaduto:
 - al funzionario responsabile di posizione organizzativa sovraordinato al dipendente che ha operato la discriminazione; il funzionario responsabile di posizione organizzativa valuta tempestivamente l'opportunità/necessità di adottare atti o provvedimenti per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione in via amministrativa e la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione;

- all’Ufficio Procedimenti Disciplinari; L’U.P.D. per i procedimenti di propria competenza, valuta la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione;
 - all’Ispettorato della Funzione Pubblica che dovrà valutare l’opportunità/necessità di avviare un’ispezione per acquisire ulteriori elementi per le successive determinazioni;
- b) può dare notizia dell’avvenuta discriminazione all’organizzazione sindacale alla quale aderisce o alle R.S.U. che devono riferire della situazione di discriminazione all’Ispettorato della Funzione Pubblica se la segnalazione non è stata fatta dal responsabile della prevenzione;
- c) può dare notizia dell’avvenuta discriminazione al Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.); il Presidente del C.U.G. deve riferire della situazione di discriminazione all’Ispettorato della Funzione Pubblica se la segnalazione non è stata effettuata dal responsabile della prevenzione;
- d) può agire in giudizio nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione e dell’amministrazione per ottenere:
- un provvedimento giudiziale d’urgenza finalizzato alla cessazione della misura discriminatoria e/o il ripristino immediato della situazione precedente;
 - l’annullamento davanti al T.A.R. dell’eventuale provvedimento amministrativo illegittimo e/o, se del caso, la sua disapplicazione da parte del tribunale del lavoro e la condanna nel merito;
 - il risarcimento del danno patrimoniale e non patrimoniale conseguente alla discriminazione.

L’Amministrazione Comunale, inoltre, si impegna a pubblicare, sul proprio sito web istituzionale un avviso che informa i dipendenti sull’importanza dello strumento e sul loro diritto di essere tutelati nel caso di segnalazione di azioni illecite, nonché dei risultati dell’azione cui la procedura di tutela del segnalante ha condotto.

L’Amministrazione Comunale ha dato proceduto alla installazione sul sito web del Comune di apposita piattaforma per la segnalazione di illeciti nella Pubblica Amministrazione per come previsto dalla legge 30 novembre 2017, n. 179, in modalità che assicurino l’anonimato del denunciante.

Oltre a tali interventi per rafforzare ulteriormente la tutela dei dipendenti si intende dare la massima diffusione al canale di comunicazione attivato dall’Autorità Nazionale Anticorruzione; l’Autorità ha infatti previsto l’apertura di un canale privilegiato a favore dei soggetti che intendano segnalare illeciti, consentendo agli stessi di rivolgersi direttamente all’Autorità e non alle vie interne stabilite dal proprio ente di appartenenza.

In tal senso saranno previste specifiche iniziative per diffondere l’accesso diretto allo strumento introdotto dall’A.N.AC, attivabile tramite l’invio di segnalazione all’indirizzo whistleblowing@anticorruzione.it.

5.8. Predisposizione di protocolli di legalità per gli affidamenti

Dopo il pronunciamento dell’Autorità per la Vigilanza sui Contratti Pubblici di Lavori, Servizi e Forniture, a mezzo determinazione n. 4/2012 circa la legittimità di prescrivere l’inserimento di clausole contrattuali che impongono obblighi in materia di contrasto delle infiltrazioni criminali negli appalti, anche questa amministrazione comunale, in attuazione dell’art. 1, comma 17, della legge n. 190/2012, predisporrà ed utilizzerà protocolli di legalità e patti di integrità per l’affidamento di commesse.

Pertanto, di seguito, negli avvisi, nei bandi di gara e nelle lettere di invito verrà inserita la clausola di salvaguardia che “il mancato rispetto del protocollo di legalità o del patto di integrità dà luogo all’esclusione dalla gara e alla risoluzione del contratto”.

5.9. Realizzazione del sistema di monitoraggio del rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti

L’Amministrazione Comunale, entro il triennio di durata del presente piano, realizzerà un programma informatico, che potrà anche essere legato al protocollo informatico, per il controllo del rispetto dei termini procedurali con cui possano emergere eventuali omissioni o ritardi che possono essere sintomo di fenomeni corruttivi. La competenza del monitoraggio spetterà, in primo luogo a tutti i funzionari responsabili di posizione organizzativa, ognuno per il proprio settore di attività, ed inoltre, in generale, al responsabile della prevenzione.

E’ fatto obbligo ai responsabili dei singoli procedimenti di comunicare, caso per caso, agli interessati in termine di conclusione del procedimento.

5.10. Realizzazione di un sistema di monitoraggio dei rapporti tra l'amministrazione e i soggetti che con essa stipulano contratti

Entro il triennio di validità del presente piano verranno realizzate verifiche a campione su rapporti amministrazione/soggetti con i quali sono stati stipulati contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici ai fini della verifica di eventuali relazioni di parentela o affinità con i dipendenti. Il soggetto competente all'adozione della suddetta misura è il responsabile della prevenzione della corruzione.

5.11. Iniziative previste nell'ambito dell'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere e nell'ambito di concorsi e selezioni del personale

Il Registro dei Beneficiari delle provvidenze in argomento dovrà consentire il dovuto controllo..

5.12. Indicazione delle iniziative previste nell'ambito delle attività ispettive e organizzazione del sistema di monitoraggio sull'attuazione del P.T.P.C. con individuazione dei referenti, dei tempi e delle modalità di informativa

Nel termine del triennio di valenza del P.T.P.C. si cercherà di predisporre, nell'ambito delle risorse a disposizione di questa Amministrazione, un sistema di monitoraggio informatico attraverso un sistema di reportistica che permetta al responsabile della prevenzione di monitorare costantemente l'andamento dell'attuazione del Piano dando così la possibilità, allo stesso, di poter intraprendere le iniziative necessarie ed opportune nel caso occorressero delle modifiche.

I report dovranno essere predisposti dai funzionari responsabili di posizione organizzativa, ognuno per il proprio settore di appartenenza. La consegna o l'invio tramite il sistema intranet interno all'amministrazione dovrà avvenire, improrogabilmente, entro il trenta novembre di ogni anno. Il rispetto del suddetto termine perentorio consente al responsabile della prevenzione di redigere la propria relazione annuale, da pubblicare nel sito web dell'amministrazione e da trasmettere all'organo di indirizzo politico, entro il 15 dicembre di ogni anno.

Approvato con deliberazione della Giunta Municipale N.98 del 30 dicembre 2013

CODICE DI COMPORTAMENTO DEI DIPENDENTI

INDICE

ART.	DESCRIZIONE
	Premessa
1	Disposizioni di carattere generale e ambito di applicazione
2	Principi generali
3	Regali, compensi e altre utilità
4	Partecipazione ad associazioni e organizzazioni
5	Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse
6	Obbligo di astensione
7	Prevenzione della corruzione
8	Trasparenza e tracciabilità
9	Comportamento nei rapporti privati
10	Comportamento in servizio
11	Rapporti con il pubblico
12	Disposizioni particolari per i dirigenti/Funzionari responsabili di posizione organizzativa
13	Contratti ed altri atti negoziali
14	Vigilanza, monitoraggio e attività formative
15	Responsabilità conseguente alla violazione dei doveri del codice
16	Disposizioni finali

PREMESSA

Visto l'art. 54, comma 5, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165;

Visto il Decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, pubblicato sulla G.U. n. 129 del 4 giugno 2013, recante: "Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165";

Visto il vigente Statuto Comunale;

L'amministrazione comunale di Amendolara (di seguito "amministrazione") ha approvato il seguente Codice di Comportamento dei dipendenti del Comune di Amendolara.

Articolo 1 – Disposizioni di carattere generale e ambito di applicazione

1. Il presente codice di comportamento, di seguito denominato "Codice", definisce, ai fini dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, i doveri minimi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta che i pubblici dipendenti di questo Comune sono o tenuti ad osservare. Pertanto si applica a tutti coloro che hanno un rapporto di lavoro subordinato con questo Comune.

2. Inoltre, il Comune di Amendolara estende, per quanto compatibili, gli obblighi di condotta previsti dal presente Codice a tutti i collaboratori o consulenti, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo, ai titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione delle autorità politiche, nonché nei confronti dei collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione. A tal fine, negli atti di incarico o nei contratti di acquisizione delle collaborazioni, delle consulenze o dei servizi, verranno inserite apposite disposizioni o clausole di risoluzione o decadenza del rapporto in caso di violazione degli obblighi derivanti dal presente Codice.

Articolo 2 – Principi generali

1. Il dipendente, in quanto pubblico dipendente, osserva la Costituzione della Repubblica, servendo la nazione con disciplina ed onore e conformando la propria condotta ai principi di buon andamento ed imparzialità dell'azione amministrativa. Il dipendente svolge i propri compiti nel rispetto della legge, dello Statuto e dei regolamenti vigenti nel Comune, perseguendo l'interesse pubblico senza abusare della posizione e dei poteri di cui è titolare.

2. Il dipendente rispetta altresì i principi di integrità, correttezza, buona fede, proporzionalità, obiettività, trasparenza, equità e ragionevolezza e agisce in posizione di indipendenza e imparzialità, astenendosi in caso di conflitto di interessi.

3. Il dipendente non usa a fini privati le informazioni di cui dispone per ragioni di ufficio, evita situazioni e comportamenti che possano ostacolare il corretto adempimento dei compiti o nuocere agli interessi o all'immagine della pubblica amministrazione. Prerogative e poteri pubblici sono esercitati unicamente per le finalità di interesse generale per le quali sono stati conferiti.

4. Il dipendente esercita i propri compiti orientando l'azione amministrativa alla massima economicità, efficienza ed efficacia. La gestione di risorse pubbliche ai fini dello svolgimento delle attività amministrative deve seguire una logica di contenimento dei costi, che non pregiudichi la qualità dei risultati.

5. Nei rapporti con i destinatari dell'azione amministrativa, il dipendente assicura la piena parità di trattamento a parità di condizioni, astenendosi, altresì, da azioni arbitrarie che abbiano effetti negativi sui destinatari dell'azione amministrativa o che comportino discriminazioni basate su sesso, nazionalità, (residenza,) origine etnica, caratteristiche genetiche, lingua, religione o credo, convinzioni personali o politiche, appartenenza a una minoranza nazionale, disabilità, condizioni sociali o di salute, età e orientamento sessuale o su altri diversi fattori.

6. Il dipendente dimostra la massima disponibilità e collaborazione nei rapporti con le altre pubbliche amministrazioni, assicurando lo scambio e la trasmissione delle informazioni e dei dati in qualsiasi forma anche telematica, nel rispetto della normativa vigente.

Articolo 3 – Regali, compensi e altre utilità

1. Il dipendente non chiede, né sollecita, per sé o per altri, regali o altre utilità.

2. Il dipendente non accetta, per sé o per altri, regali o altre utilità, anche quelli d'uso di modico valore. In

ogni caso, indipendentemente dalla circostanza che il fatto costituisca reato, il dipendente non chiede, per sé o per altri, regali o altre utilità a titolo di corrispettivo per compiere o per aver compiuto un atto del proprio ufficio o servizio da soggetti che possano trarre benefici da decisioni o attività inerenti all'ufficio o servizio, né da soggetti nei cui confronti è o sta per essere chiamato a svolgere o a esercitare attività o potestà proprie dell'ufficio o servizio ricoperto.

3. Il dipendente non accetta, per sé o per altri, da un proprio subordinato, direttamente o indirettamente, regali o altre utilità; nè offre, direttamente o indirettamente, regali o altre utilità a un proprio sovraordinato.

4. I regali e le altre utilità comunque ricevuti, a cura dello stesso dipendente cui siano pervenuti, sono immediatamente messi a disposizione dell'amministrazione comunale per la restituzione o per essere devoluti a fini istituzionali.

5. Il dipendente non accetta incarichi di collaborazione da soggetti privati che abbiano, o abbiano avuto nel biennio precedente, un interesse economico significativo in decisioni o attività inerenti all'ufficio o servizio di appartenenza.

6. Al fine di preservare il prestigio e l'imparzialità dell'amministrazione. Il responsabile dell'ufficio o servizio vigila sulla corretta applicazione del presente articolo.

Articolo 4 – Partecipazione ad associazioni e organizzazioni

1. Nel rispetto della disciplina vigente del diritto di associazione, il dipendente comunica tempestivamente al responsabile dell'ufficio o servizio di appartenenza la propria adesione o appartenenza ad associazioni o organizzazioni, a prescindere dal loro carattere riservato o meno, i cui ambiti di interessi possono interferire con lo svolgimento dell'attività dell'ufficio o servizio. Il presente comma non si applica all'adesione a partiti politici o a sindacati.

2. Il pubblico dipendente non costringe altri dipendenti ad aderire ad associazioni od organizzazioni, né esercita pressioni a tale fine, promettendo vantaggi o prospettando svantaggi di carriera.

Articolo 5 – Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse

1. Fermi restando gli obblighi di trasparenza previsti da leggi o regolamenti, il dipendente, all'atto di assegnazione all'ufficio o servizio, informa per iscritto il dirigente o il responsabile dell'ufficio o servizio di tutti i rapporti, diretti o indiretti, di collaborazione con soggetti privati in qualunque modo retribuiti che lo stesso abbia o abbia avuto negli ultimi tre anni, precisando:

- a) se in prima persona, o suoi parenti o affini entro il secondo grado, il coniuge o il convivente abbiano ancora rapporti finanziari con il soggetto con cui ha avuto i predetti rapporti di collaborazione;
- b) se tali rapporti siano intercorsi o intercorrano con soggetti che abbiano interessi in attività o decisioni inerenti all'ufficio o servizio, limitatamente alle pratiche a lui affidate.

2. Il dipendente si astiene dal prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle sue mansioni in situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi con interessi personali, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado. Il conflitto può riguardare interessi di qualsiasi natura, anche non patrimoniali, come quelli derivanti dall'intento di voler assecondare pressioni politiche, sindacali o dei superiori gerarchici.

Articolo 6 – Obbligo di astensione

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

Articolo 7 – Prevenzione della corruzione

1. Il dipendente rispetta le misure necessarie alla prevenzione degli illeciti nell'amministrazione. In particolare, il dipendente rispetta le prescrizioni contenute nel vigente Piano per la prevenzione della corruzione, presta la sua collaborazione al Responsabile della prevenzione della corruzione e, fermo

restando l'obbligo di denuncia all'autorità giudiziaria, segnala al proprio superiore gerarchico eventuali situazioni di illecito nell'amministrazione di cui sia venuto a conoscenza.

Articolo 8 – Trasparenza e tracciabilità

1. Il dipendente assicura l'adempimento degli obblighi di trasparenza previsti in capo alle pubbliche amministrazioni secondo le disposizioni normative vigenti, prestando la massima collaborazione nell'elaborazione, reperimento e trasmissione dei dati e documenti sottoposti all'obbligo di pubblicazione sulla sezione "amministrazione trasparente" del sito istituzionale.

2. La tracciabilità dei processi decisionali adottati dai dipendenti deve essere, in tutti i casi, garantita attraverso un adeguato supporto documentale, che consenta, in ogni momento, la replicabilità.

Articolo 9 – Comportamento nei rapporti privati

1. Nei rapporti privati, comprese le relazioni extralavorative con pubblici ufficiali nell'esercizio delle loro funzioni, il dipendente non sfrutta né menziona la posizione che ricopre nell'amministrazione per ottenere utilità che non spettino e non assume nessun altro comportamento che possa nuocere all'immagine dell'amministrazione.

Articolo 10 – Comportamento in servizio

1. Fermo restando il rispetto dei termini del procedimento amministrativo, il dipendente, salvo giustificato motivo, non ritarda né adotta comportamenti tali da far ricadere su altri dipendenti il compimento di attività o l'adozione di decisioni di propria spettanza.

2. Il dipendente utilizza i permessi di astensione dal lavoro, comunque denominati, nel rispetto delle condizioni previste dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi.

3. Il dipendente utilizza il materiale e le attrezzature di cui dispone per ragioni di ufficio e i servizi telematici e telefonici dell'ufficio nel rispetto dei vincoli posti dall'amministrazione. Il dipendente utilizza i mezzi di trasporto dell'amministrazione a sua disposizione soltanto per lo svolgimento dei compiti d'ufficio, astenendosi dal trasportare terzi, se non per motivi d'ufficio o di servizio.

Articolo 11 – Rapporti con il pubblico

1. Il dipendente in rapporto con il pubblico si fa riconoscere attraverso l'esposizione in modo visibile del badge od altro supporto identificativo messo a disposizione dall'amministrazione, salvo diverse disposizioni di servizio, anche in considerazione della sicurezza dei dipendenti, opera con spirito di servizio, correttezza, cortesia e disponibilità e, nel rispondere alla corrispondenza, a chiamate telefoniche e ai messaggi di posta elettronica, opera nella maniera più completa e accurata possibile. Qualora non sia competente per posizione rivestita o per materia, indirizza l'interessato al funzionario o ufficio competente dell'amministrazione, fatte salve le norme sul segreto d'ufficio, fornisce le spiegazioni che gli siano richieste in ordine al comportamento proprio e di altri dipendenti dell'ufficio dei quali ha la responsabilità o il coordinamento. Nelle operazioni da svolgere e nella trattazione delle pratiche il dipendente rispetta, salvo diverse esigenze di servizio o diverso ordine di priorità stabilito dall'amministrazione, l'ordine cronologico e non rifiuta prestazioni a cui sia tenuto con motivazioni generiche. Il dipendente rispetta gli appuntamenti con i cittadini e risponde senza ritardo ai loro reclami.

2. Salvo il diritto di esprimere valutazioni e diffondere informazioni a tutela dei diritti sindacali, il dipendente si astiene da dichiarazioni pubbliche offensive nei confronti dell'amministrazione.

3. Il dipendente non assume impegni né anticipa l'esito di decisioni o azioni proprie o altrui inerenti all'ufficio, al di fuori dei casi consentiti. Fornisce informazioni e notizie relative ad atti o operazioni amministrative, in corso o conclusi, nelle ipotesi previste dalle disposizioni di legge e regolamento in materia di accesso, informando sempre gli interessati della possibilità di avvalersi anche dell'Ufficio per le relazioni con il pubblico. Rilascia copie ed estratti di atti o documenti secondo la sua competenza, con le modalità stabilite dalle norme in materia di accesso e dai regolamenti dell'amministrazione.

4. Il dipendente osserva il segreto d'ufficio e la normativa in materia di tutela e trattamento dei dati personali e, qualora sia richiesto oralmente di fornire informazioni, atti, documenti, non accessibili tutelati dal segreto d'ufficio o dalle disposizioni in materia di dati personali, informa il richiedente sui motivi che ostano all'accoglimento della richiesta. Qualora non sia competente a provvedere in merito alla richiesta cura, sulla base delle disposizioni interne, che la stessa venga inoltrata all'ufficio competente dell'amministrazione.

Articolo 12 – Disposizioni particolari per i funzionari responsabili di posizione organizzativa

1. Il funzionario responsabile di posizione organizzativa svolge con diligenza le funzioni ad esso spettanti in base all'atto di conferimento dell'incarico, persegue gli obiettivi assegnati e adotta un comportamento organizzativo adeguato per l'assolvimento dell'incarico.

2. Il funzionario responsabile di posizione organizzativa, prima di assumere le sue funzioni, comunica all'amministrazione le partecipazioni azionarie e gli altri interessi finanziari che possono porlo in conflitto di interessi con la funzione pubblica che svolge e dichiara se ha parenti o affini entro il secondo grado, coniuge o convivente che esercitano attività politiche, professionali o economiche che li pongano in contatti frequenti con l'ufficio o il servizio che dovrà dirigere o che siano coinvolti nelle decisioni o nelle attività inerenti all'ufficio. Il funzionario responsabile di posizione organizzativa fornisce le informazioni sulla propria situazione patrimoniale e le dichiarazioni annuali dei redditi soggetti all'imposta sui redditi delle persone fisiche previste dalla legge.

3. Il funzionario responsabile di posizione organizzativa assume atteggiamenti leali e trasparenti e adotta un comportamento esemplare e imparziale nei rapporti con i colleghi, i collaboratori e i destinatari dell'azione amministrativa. Cura, altresì, che le risorse assegnate al suo ufficio siano utilizzate per finalità esclusivamente istituzionali e, in nessun caso, per esigenze personali.

4. Il funzionario responsabile di posizione organizzativa cura, compatibilmente con le risorse disponibili, il benessere organizzativo nella struttura a cui è preposto, favorendo l'instaurarsi di rapporti cordiali e rispettosi tra i collaboratori, assume iniziative finalizzate alla circolazione delle informazioni, alla formazione e all'aggiornamento del personale, all'inclusione e alla valorizzazione delle differenze di genere, di età e di condizioni personali.

5. Il funzionario responsabile di posizione organizzativa assegna l'istruttoria delle pratiche sulla base di un'equa ripartizione del carico di lavoro, tenendo conto delle capacità, delle attitudini e della professionalità del personale a sua disposizione. Il funzionario responsabile di posizione organizzativa affida gli incarichi aggiuntivi in base alla professionalità e, per quanto possibile, secondo criteri di rotazione.

6. Il funzionario responsabile di posizione organizzativa svolge la valutazione del personale assegnato alla struttura cui è preposto con imparzialità e rispettando le indicazioni ed i tempi prescritti.

7. Il funzionario responsabile di posizione organizzativa intraprende con tempestività le iniziative necessarie ove venga a conoscenza di un illecito, attiva e conclude, se competente, il procedimento disciplinare, ovvero segnala tempestivamente l'illecito all'autorità disciplinare, prestando ove richiesta la propria collaborazione e provvede ad inoltrare tempestiva denuncia all'autorità giudiziaria penale o segnalazione alla corte dei conti per le rispettive competenze. Nel caso in cui riceva segnalazione di un illecito da parte di un dipendente, adotta ogni cautela di legge affinché sia tutelato il segnalante e non sia indebitamente rilevata la sua identità nel procedimento disciplinare, ai sensi dell'art. 54-bis del D. Lgs. n. 165/2001.

8. Il funzionario responsabile di posizione organizzativa, nei limiti delle sue possibilità, evita che notizie non rispondenti al vero quanto all'organizzazione, all'attività ed ai dipendenti dell'amministrazione possano diffondersi. Favorisce la diffusione della conoscenza di buone prassi e buoni esempi al fine di rafforzare il senso di fiducia nei confronti dell'amministrazione.

Articolo 13 – Contratti ed altri atti negoziali

1. Nella conclusione di accordi e negozi e nella stipulazione di contratti per conto dell'amministrazione, nonché nella fase di esecuzione degli stessi, il dipendente non ricorre a mediazione di terzi, né corrisponde o promette ad alcuno utilità a titolo di intermediazione, né per facilitare o aver facilitato la conclusione o l'esecuzione del contratto. Il presente comma non si applica ai casi in cui l'amministrazione abbia deciso di ricorrere all'attività di intermediazione professionale.

2. Il dipendente non conclude, per conto dell'amministrazione, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione con imprese con le quali abbia stipulato contratti a titolo privato o ricevuto altre utilità nel biennio precedente, ad eccezione di quelli conclusi ai sensi dell'articolo 1342 del codice civile. Nel caso in cui l'amministrazione concluda contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione, con imprese con le quali il dipendente abbia concluso contratti a titolo privato o ricevuto altre utilità nel biennio precedente, questi 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.

3. Il dipendente che conclude accordi o negozi ovvero stipula contratti a titolo privato, ad eccezione di quelli conclusi ai sensi dell'articolo 1342 del codice civile, con persone fisiche o giuridiche private con le quali abbia concluso, nel biennio precedente, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento ed

assicurazione, per conto dell'amministrazione ne informa per iscritto il funzionario responsabile di posizione organizzativa dell'ufficio o servizio.

4. Se nelle situazioni di cui ai commi 2 e 3 si trova il funzionario responsabile di posizione organizzativa, questi informa per iscritto il funzionario responsabile di posizione organizzativa della gestione del personale.

5. Il dipendente che riceva, da persone fisiche o giuridiche partecipanti a procedure negoziali nelle quali sia parte l'amministrazione, rimostranze orali o scritte sull'operato dell'ufficio o su quello dei propri collaboratori, ne informa immediatamente, di norma per iscritto, il proprio superiore gerarchico o funzionale.

Articolo 14 – Vigilanza, monitoraggio e attività formative

1. Sull'applicazione del presente codice vigilano i dirigenti/funzionari responsabili di posizione organizzativa di ciascuna struttura, le strutture di controllo interno e gli uffici etici e di disciplina.

2. Ai fini dell'attività di vigilanza e monitoraggio prevista dal presente articolo, l'amministrazione si avvale dell'ufficio procedimenti disciplinari istituito ai sensi dell'articolo 55-bis, comma 4, del D. Lgs. n. 165/2001 che svolge, altresì, le funzioni dei comitati o uffici etici eventualmente già istituiti.

3. Le attività svolte ai sensi del presente articolo dall'ufficio procedimenti disciplinari si conformano alle previsioni contenute nel piano di prevenzione della corruzione adottato da questa amministrazione. L'ufficio procedimenti disciplinari, oltre alle funzioni disciplinari di cui all'articolo 55-bis e seguenti del D. Lgs. n. 165/2001, cura l'aggiornamento del presente codice, l'esame delle segnalazioni di violazione dello stesso, la raccolta delle condotte illecite accertate e sanzionate, assicurando le garanzie di cui all'articolo 54-bis del D.Lgs. n. 165/2001. Il responsabile della prevenzione della corruzione cura la diffusione della conoscenza del codice di comportamento nell'amministrazione, il monitoraggio annuale sulla sua attuazione, ai sensi dell'articolo 54, comma 7, del D. Lgs. n. 165/2001, la pubblicazione sul sito istituzionale e della comunicazione all'autorità nazionale anticorruzione, di cui all'articolo 1, comma 2, della legge 6 novembre 2012, n. 190, dei risultati del monitoraggio. Ai fini dello svolgimento delle attività previste dal presente articolo, l'ufficio procedimenti disciplinari opera in raccordo con il responsabile della prevenzione della corruzione dell'ente.

4. Ai fini dell'attivazione del procedimento disciplinare per violazione del codice di comportamento, l'ufficio procedimenti disciplinari può chiedere all'Autorità nazionale anticorruzione parere facoltativo secondo quanto stabilito dall'articolo 1, comma 2, lettera d) della legge n. 190/2012.

5. L'amministrazione, nell'ambito dell'attività di formazione, prevede apposite giornate in materia di trasparenza ed integrità, che consentano ai propri 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 tale ambito.

6. Dall'attuazione delle disposizioni del presente articolo non devono derivare nuovi o maggiori oneri per il bilancio comunale. Infatti gli adempimenti sopra indicati verranno svolti nell'ambito delle risorse umane, finanziaria e strumentali già a disposizione.

Articolo 15 – Responsabilità conseguente alla violazione dei doveri del codice

1. La violazione degli obblighi previsti dal presente codice integra comportamenti contrari ai doveri d'ufficio. Ferme restando le ipotesi in cui la violazione delle disposizioni contenute nel presente codice, nonché dei doveri e degli obblighi previsti dal piano di prevenzione della corruzione, dà luogo anche a responsabilità penale, civile, amministrativa o contabile del pubblico dipendente, essa è fonte di responsabilità disciplinare accertata all'esito del procedimento disciplinare, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità delle sanzioni.

2. Ai fini della determinazione del tipo e dell'entità della sanzione disciplinare concretamente applicabile, la violazione è valutata in ogni singolo caso con riguardo alla gravità del comportamento e all'entità del pregiudizio, anche morale, derivatone al decoro o al prestigio dell'amministrazione di appartenenza. Le sanzioni applicabili sono quelle previste dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi, incluse quelle espulsive che possono essere applicate esclusivamente nei casi, da valutare in relazione della gravità, di violazione delle disposizioni di cui agli artt. 3, qualora concorrano la non modicità del valore del regalo o delle altre utilità e l'immediata correlazione di questi ultimi con il compimento di un atto o di un'attività tipici dell'ufficio, 4, comma 2, 13, comma 2, primo periodo, valutata ai sensi del primo periodo. La disposizione del secondo periodo si applica altresì nei casi di recidiva negli illeciti di cui agli artt. 3, comma 6, 5, comma 2, esclusi i conflitti meramente potenziali, e 12, comma 9, primo periodo. I contratti collettivi possono prevedere

ulteriori criteri di individuazione delle sanzioni applicabili in relazione alle tipologie di violazione del presente codice.

3. Resta ferma la comminazione del licenziamento senza preavviso per i casi già previsti dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi.

4. Restano fermi gli ulteriori obblighi e le conseguenti ipotesi di responsabilità disciplinare dei pubblici dipendenti previsti da norme di legge, di regolamento o dai contratti collettivi.

Articolo 16 – Disposizioni finali

1. L'amministrazione dà la più ampia diffusione al presente Codice di Comportamento, attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale e nella rete intranet, nonché trasmettendolo tramite e-mail a tutti i propri dipendenti ed ai titolari di contratti di consulenza o collaborazione a qualsiasi titolo, anche professionale, ai titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione dei vertici politici dell'amministrazione, nonché ai collaboratori, a qualsiasi titolo, anche professionale, di imprese fornitrici di servizi in favore dell'amministrazione stessa. L'amministrazione, contestualmente alla sottoscrizione del contratto individuale di lavoro o, in mancanza, all'atto di conferimento dell'incarico, consegna e fa sottoscrivere ai nuovi assunti copia del presente codice di comportamento.

2. Il presente codice di comportamento sostituisce eventuali altri codici in precedenza vigenti all'interno dell'amministrazione.

Per ricevuta e consegna del Codice di Comportamento:

....., lì

Il dipendente o collaboratore

il funzionario responsabile posizione organizzativa

.....

.....



COMUNE DI AMENDOLARA
PROVINCIA DI COSENZA

Tel.0981-911050
C.F. 81000650788

Fax 0981-1987139
P.I.V.A. 00462790783

www.comune.amendolara.cs.it - www.albopretorioamendolara.it

e-mail: segretario@comune.amendolara.cs.it

PEC: comuneamendolarasegr@pcert.postecert.it

Allegato "B" alla

deliberazione della Giunta Municipale N.32 del 29 marzo 2023

***PROGRAMMA TRIENNALE
PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITA'
PERIODO 2023/2024/2025***

INDICE

DESCRIZIONE	
1	Introduzione. Organizzazione e funzioni dell'Amministrazione
1.1	Introduzione
1.2	Organizzazione
1.3	Funzioni dell'Amministrazione
1.bis	Le principali novità
2	Procedimento di elaborazione e adozione del Programma
2.1	Gli obiettivi strategici in materia di trasparenza
2.2	I collegamenti con il piano della performance o con gli analoghi strumenti di programmazione
2.3	Indicazione degli uffici e dei responsabili coinvolti per l'individuazione dei contenuti del Programma
2.4	Modalità di coinvolgimento dei portatori di interesse (stakeholder) e risultati di tale coinvolgimento
2.5	Termini e modalità di adozione del Programma
3	Iniziative di comunicazione della trasparenza
3.1	Iniziative e strumenti di comunicazione per la diffusione dei contenuti del Programma e dei dati pubblicati
3.2	Organizzazione e risultati attesi delle giornate della trasparenza
4	Processo di attuazione del Programma
4.1	Individuazione dei responsabili della trasmissione dei dati
4.2	Individuazione dei responsabili della pubblicazione ed aggiornamento dei dati
4.3	Misure organizzative volte ad assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi
4.4	Sistema di monitoraggio con individuazione dei responsabili
4.5	Strumenti e tecniche di rilevazione dell'effettivo utilizzo dei dati da parte degli utenti della sezione "Amministrazione Trasparente"
4.6	Misure per assicurare l'efficacia dell'accesso civico
5	Dati Ulteriori
5.1	Indicazione dei dati ulteriori, in formato tabellare, che l'Amministrazione si impegna a pubblicare.

1 – INTRODUZIONE. ORGANIZZAZIONE E FUNZIONI DELL'AMMINISTRAZIONE

1.1 – Introduzione

Il presente Programma triennale per la trasparenza e l'integrità ha la finalità di garantire da parte di questo Comune la piena attuazione del principio di trasparenza, definita dall'articolo 11 del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 *“accessibilità totale, anche attraverso lo strumento della pubblicazione sui siti istituzionali delle amministrazioni pubbliche delle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione, degli indicatori relativi agli adattamenti gestionali e all'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali, dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione svolta dagli organi competenti, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità. Essa costituisce livello essenziale delle prestazioni erogate dalle amministrazioni pubbliche ai sensi dell'articolo 117, secondo comma, lettera m) della Costituzione.”*

In via generale, occorre sottolineare che la trasparenza assolve una molteplicità di funzioni; infatti, oltre ad essere uno strumento per garantire un controllo sociale diffuso ed assicurare la conoscenza, da parte dei cittadini, dei servizi resi dalle pubbliche amministrazioni, assolve anche un'altra importantissima funzione: **la trasparenza è strumento volto alla promozione dell'integrità, allo sviluppo della cultura della legalità in funzione preventiva dei fenomeni corruttivi.** Quindi, come sottolineato nella delibera CIVIT n. 105/2010, gli obblighi di trasparenza sono correlati ai principi e alle norme di comportamento corretto nelle amministrazioni: il loro assolvimento è volto precipuamente alla rilevazione di ipotesi di cattiva gestione ed alla loro consequenziale eliminazione.

Il D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 5 aprile 2013 ed in vigore dal 20 aprile 2013, recante *“Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusioni di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”*, ha ampliato e specificato la normativa in questione, intanto **obbligando anche le amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001 (fra cui gli enti locali) alla predisposizione ed alla pubblicazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità**, ed inoltre ha introdotto l'istituzione del diritto di accesso civico, l'obbligo di nominare il responsabile della trasparenza in ogni amministrazione, la rivisitazione della disciplina della trasparenza sullo stato patrimoniale dei politici e amministratori pubblici e sulle loro nomine, l'obbligo di definire sulla home page del sito istituzionale di ciascun ente un'apposita sezione denominata *“Amministrazione trasparente”*; **ulteriori modifiche sono state disposte dal decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97, recante “Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”.**

Una particolarità molto importante introdotta dal decreto è rappresentata dall'istituto dell'accesso civico (punto 4.7), che si concreta nella potestà attribuita a tutti i cittadini, senza alcuna limitazione quanto alla legittimazione soggettiva e senza obbligo di motivazione, di avere accesso e libera consultazione a tutti gli atti – documenti, informazioni o dati – della pubblica amministrazione per i quali è prevista la pubblicazione. Pertanto, sul sito istituzionale di questo Comune, nell'apposita sezione denominata *“Amministrazione trasparente”*, resa accessibile e facilmente consultabile, saranno pubblicati i documenti, le informazioni e i dati per un periodo di 5 anni ed ai quali il cittadino avrà libero accesso.

Ulteriore importante novità è il c.d. *“Accesso Generalizzato”*, contemplato dall'art.5, comma 2, del decreto legislativo N.33 del 2013, introdotto dal decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97: **“2. 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 ai sensi del presente decreto, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi giuridicamente rilevanti secondo quanto previsto dall'articolo 5-bis."

Il quadro normativo di riferimento può essere sintetizzato nel modo seguente:

- 4) Legge 7 agosto 1990, n. 241, recante *"Nuove norme in materia di procedimento amministrativo e di diritto di accesso ai documenti amministrativi"*;
- 5) D.Lgs. 7 marzo 2005, n. 82, recante *"Codice dell'amministrazione digitale"*;
- 6) Legge 18 giugno 2009, n. 69 *"Disposizioni per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività nonché in materia di processo civile"*;
- 7) D.Lgs. 22 ottobre 2009, n. 150 avente ad oggetto *"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"* ed in particolare il comma 8 dell'articolo 11;
- 8) Delibera del Garante per la protezione dei dati personali del 2 marzo 2011 *"Linee guida in materia di trattamento dei dati personali contenuti anche in atti e documenti amministrativi, effettuato da soggetti pubblici per finalità di pubblicazione e diffusione sul web"*;
- 9) Legge 6 novembre 2012, n. 190 *"Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione"* ed in particolare i commi 35 e 36 dell'articolo 1;
- 10) D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33 avente ad oggetto *"Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni."*;
- 11) Delibera della Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche (CiVIT) n. 105/2010 approvata nella seduta del 14 ottobre 2010 *"Linee guida per la predisposizione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità"*;
- 12) Delibera della CiVIT n. 2/2012 del 5 gennaio 2012 *"Linee guida per il miglioramento della predisposizione e dell'aggiornamento del programma triennale per la trasparenza e l'integrità"*;
- 13) CiVIT Bozza di *"Linee guida per l'aggiornamento del programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2013-2015"* del 29 maggio 2013;
- 14) Delibera CiVIT n. 50/2013 del 4 luglio 2013 *"Linee guida per l'aggiornamento del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2014-2016"*;
- 15) *"Linee guida agli enti locali in materia di trasparenza ed integrità"* del 31 ottobre 2012 e *"Disposizioni in materia di trasparenza nelle pubbliche amministrazioni – Nota informativa sul D.Lgs. n. 33/2013"* dell'aprile 2013 dell'ANCI.
- 16) Circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 2 del 17/07/2013 *"D.Lgs. n. 33 del 2013 – attuazione della trasparenza"*.
- 17) Decreto legislativo 25/05/2016 n. 97 *"Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e*

del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche.”

18) *Autorità nazionale anticorruzione Delibera 28-12-2016 n. 1309-2016 “Linee guida recanti indicazioni operative ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti all'accesso civico di cui all'art. 5, comma 2, del decreto legislativo n. 33/2013. (Delibera n. 1309/2016).”*

1.2 – Organizzazione

La struttura rappresentativa (*Sindaco, Giunta, Consiglio Comunale*)

Gli organismi di controllo (*Revisore dei Conti; OIV o Nucleo di valutazione; ecc.*)

Il Comune di Amendolara ha la seguente struttura organizzativa:

- 1) Settore Affari Generali;
- 2) Settore Servizi Demografici;
- 3) Settore Edilizia-Urbanistica e Lavori Pubblici;
- 4) Settore Tecnico-manutentivo;
- 5) Settore Finanziario;
- 6) Settore Attività economiche e produttive e tributi;
- 7) Settore Vigilanza;

1.3 – Funzioni dell'amministrazione

Le funzioni fondamentali dei Comuni, fissate da ultimo dal D. L. 6 luglio 2012, n. 95, convertito dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, sono le seguenti:

- a) Organizzazione generale dell'amministrazione, gestione finanziaria e contabile e controllo;
- b) Organizzazione dei servizi pubblici di interesse generale di ambito comunale, ivi compresi i servizi di trasporto pubblico comunale;
- c) Catasto, ad eccezione delle funzioni mantenute allo Stato dalla normativa vigente;
- d) La pianificazione urbanistica ed edilizia di ambito comunale nonché la partecipazione alla pianificazione territoriale di livello sovra comunale;
- e) Attività, in ambito comunale, di pianificazione di protezione civile e di coordinamento dei primi soccorsi;
- f) L'organizzazione e la gestione dei servizi di raccolta, avvio e smaltimento e recupero dei rifiuti urbani e la riscossioni dei relativi tributi;
- g) Progettazione e gestione del sistema locale dei servizi sociali ed erogazione delle relative prestazioni ai cittadini, secondo quanto previsto dall'articolo 118, comma 4, della Costituzione;
- h) Edilizia scolastica per la parte non attribuita alla competenza delle province, organizzazione e gestione dei servizi scolatici;

i) polizia municipale e polizia amministrativa locale;

l) Tenuta dei registri di stato civile e di popolazione e compiti in materia di servizi anagrafici nonché in materia di servizi elettorali e statistici, nell'esercizio delle funzioni di competenza statale.

Il Segretario Comunale assicura il coordinamento e l'unità dell'azione amministrativa.

Le funzioni istituzionali di cui sopra vengono svolte direttamente dagli uffici, servizi e dal personale dipendente del Comune di Amendolara ad esclusione della riscossione delle entrate e tributi comunali.

2 – PROCEDIMENTO DI ELABORAZIONE E ADOZIONE DEL PROGRAMMA

2.1 – Gli obiettivi strategici in materia di trasparenza

Gli Organi di indirizzo politico-amministrativo definiscono nei documenti di indirizzo (*Relazione previsionale e Programmatica, sistemi di misurazione e valutazione della performance, Piano degli obiettivi*) gli obiettivi strategici in materia di trasparenza da raggiungere nell'arco del triennio. Tali obiettivi potranno essere aggiornati annualmente, tenuto anche conto delle indicazioni contenute nel monitoraggio svolto dall'OIV o Nucleo di valutazione sull'attuazione del Programma.

La trasparenza dell'attività amministrativa è un obiettivo fondamentale dell'amministrazione comunale che deve essere perseguita dalla totalità degli uffici.

2.2 – I collegamenti con il piano degli obiettivi.

La trasparenza deve essere assicurata non soltanto sotto un profilo **statico**, consistente essenzialmente nella pubblicità di alcune categorie di dati, così come viene previsto dalla legge al fine dell'attività di controllo sociale, ma anche sotto il profilo **dinamico** direttamente correlato e collegato alla performance.

Per il raggiungimento di questo importante obiettivo, la pubblicità dei dati inerenti all'organizzazione ed all'erogazione dei servizi alla cittadinanza, si inserisce strumentalmente nell'ottica di un controllo "diffuso" che consente un miglioramento continuo e tempestivo dei servizi pubblici erogati da questo Comune. Per fare ciò vengono messi a disposizione di tutti i cittadini i dati fondamentali sull'andamento e sul funzionamento dell'amministrazione. Tutto ciò consente ai cittadini di ottenere un'effettiva conoscenza dell'azione dell'Amministrazione Comunale, con il fine di agevolare e sollecitare le modalità di partecipazione e coinvolgimento della collettività.

Il presente programma deve intendersi correlato al sistema di gestione del Piano degli obiettivi che l'Amministrazione Comunale pubblicherà sul sito istituzionale dell'Ente.

2.3 – Indicazione degli uffici e dei responsabili coinvolti per l'individuazione dei contenuti del Programma

Con deliberazione della Giunta Municipale N.11 del 30 gennaio 2014 il Segretario Comunale Dott. Nicola Di Leo è stato nominato Responsabile della trasparenza. Il suddetto ricopre anche la qualifica di Responsabile della prevenzione della corruzione.

Al processo di formazione ed adozione del programma concorrono:

- a) la Giunta Comunale che avvia il processo e impartisce le direttive per la predisposizione e l'aggiornamento del Programma;
- b) il Responsabile della trasparenza che ha il compito di controllare il procedimento di elaborazione e di aggiornamento del Programma triennale; a tal fine promuove e cura il coinvolgimento delle strutture interne dell'amministrazione, cui compete la responsabilità dell'individuazione dei contenuti del programma;
- c) i responsabili di tutti i settori e servizi con il compito di collaborare con il responsabile della trasparenza per l'elaborazione del piano ai fini dell'individuazione dei contenuti del programma;
- d) l'OIV/Nucleo di Valutazione, qualificato soggetto che *"promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità"* (art. 14, comma 4, lettere f) e g), del decreto n. 150/2009), che esercita un'attività di impulso, nei confronti del vertice politico-amministrativo nonché del responsabile per la trasparenza per l'elaborazione del Programma.

2.4 – Modalità di coinvolgimento dei portatori di interesse (*stakeholder*) e risultati di tale coinvolgimento

I portatori di interesse, che dovranno essere coinvolti per la realizzazione e la valutazione delle attività di trasparenza, saranno i cittadini residenti nel Comune, le associazioni, i media, le imprese, gli ordini professionali ed i sindacati.

Verrà avviato un percorso che possa risultare favorevole alla crescita di una cultura della trasparenza in cui appare indispensabile accompagnare la struttura nel prendere piena consapevolezza non soltanto della nuova normativa, quanto piuttosto del diverso approccio che occorre attuare nella pratica lavorativa: deve consolidarsi un atteggiamento orientato pienamente al servizio del cittadino e che, in primo luogo, consideri la necessità di farsi comprendere e conoscere nei linguaggi utilizzati e nelle logiche operative.

Inoltre, l'Ente potrà in essere indagati di *"customer satisfaction"* sui servizi esterni ed interni erogati dal Comune.

2.5 – Termini e modalità di adozione del Programma

Il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità è approvato dalla Giunta Comunale, trattandosi in sostanza di atto di organizzazione dell'attività di pubblicità sul sito istituzionale del Comune.

Ogni amministrazione, e quindi anche questo Comune, è tenuta ad adottare il Programma ed i suoi aggiornamenti annuali, contestualmente alla redazione del Piano della performance, e, comunque, entro e non oltre il 31 gennaio di ogni anno.

I dati devono essere pubblicati tempestivamente ed aggiornati periodicamente ai sensi del D.Lgs. n. 33/2013 e successive modificazioni ed integrazioni. La pubblicazione deve essere mantenuta per un periodo di 5 anni e, comunque, finché perdurano gli effetti degli atti (artt. 6, 7 e 8).

Le informazioni devono essere complete, di facile consultazione, comprensibili e prodotte in un formato tale da poter essere riutilizzate.

L'attuazione della trasparenza deve essere in ogni caso temperata con l'interesse costituzionalmente protetto della tutela della riservatezza. Pertanto, nel disporre la pubblicazione si dovranno adottare tutte le cautele necessarie per evitare un'indebita diffusione di dati personali, che comporti un trattamento illegittimo, consultando gli orientamenti del Garante per la protezione dei dati personali per ogni caso dubbio. In

particolare si richiamano le disposizioni dell'art. 11 del D. Lgs: n. 196/2003, sui principi di non eccedenza e pertinenza nel trattamento, e degli artt. 4, commi 3-6, e 26, comma 4, del D.Lgs. n. 33/2013, che contengono particolari prescrizioni sulla protezione dei dati personali.

Il trattamento illecito dei dati personali viene sanzionato con l'obbligo del risarcimento del danno, anche non patrimoniale, e con l'applicazione di sanzioni amministrative e la responsabilità penale (D.Lgs. n. 196/2003).

3 – INIZIATIVE DI COMUNICAZIONE DELLA TRASPARENZA

3.1 – Iniziative e strumenti di comunicazione per la diffusione dei contenuti del Programma e dei dati pubblicati

In attuazione delle disposizioni riportate nelle delibere della Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche (CiVIT) n. 2/2010 e n. 105/2012, come ogni Amministrazione Pubblica, anche il Comune di Amendolara è tenuto a pubblicare il testo del presente Programma triennale per la trasparenza e l'integrità sul proprio sito istituzionale nella sezione "*Amministrazione trasparente*" secondo quanto previsto dall'allegato A del D.Lgs. n. 33/2013, impiegando un formato aperto di pubblicazione (ad esempio HTML o PDF/A).

Le attività di promozione e di diffusione dei contenuti del Programma triennale sono volte a favorire l'effettiva conoscenza e utilizzazione dei dati che le amministrazioni pubblicano e la partecipazione degli *stakeholder* interni ed esterni alle iniziative per la trasparenza e l'integrità realizzate.

3.2 – Organizzazione e risultati attesi delle Giornate della trasparenza

Le giornate della trasparenza sono strumenti di coinvolgimento dei portatori di interessi (*stakeholder*) interni ed esterni per la valorizzazione della trasparenza, nonché per la promozione di buone pratiche inerenti la cultura dell'integrità.

Esse rappresentano un momento di confronto e di ascolto per conseguire due degli obiettivi fondamentali della trasparenza:

- a) la partecipazione dei cittadini per individuare le informazioni di concreto interesse per la collettività degli utenti;
- b) il coinvolgimento dei cittadini nell'attività dell'amministrazione al fine di migliorare la qualità dei servizi e il controllo sociale. (*Delibera CiVIT n. 2/2012*).

Le giornate vengono organizzate in maniera da favorire la massima partecipazione degli *stakeholder* e prevedere adeguati spazi per i dibattiti, per il confronto fra gli stakeholder. Al termine è prevista la consegna ai partecipanti di una specifica *customer satisfaction*, al fine di raccogliere indicazioni e suggerimenti.

Il sito web continuerà ad essere il canale privilegiato per diffondere la conoscenza sulle iniziative, documenti, innovazioni che scaturiranno dagli incontri con la comunità, in modo che la effettiva conoscenza dell'assemblea cittadina e della sua attività, contribuisca non solo alla conoscibilità diretta del funzionamento e delle aree di intervento dell'ente, ma favorisca più in generale la cultura della partecipazione, anche attraverso l'utilizzo di strumenti tecnologicamente evoluti.

Le giornate della trasparenza verranno adeguatamente pubblicizzate almeno un mese prima del loro svolgimento attraverso i normali canali utilizzati dall'Amministrazione per diffondere le iniziative che promuove (*sito internet istituzionale, comunicati stampa alle testate locali, manifesti, ecc.*).

Nel corso del triennio di validità del presente programma potranno essere promosse ulteriori giornate formative su specifici argomenti riguardanti la cultura della trasparenza, a beneficio di determinate categorie di portatori di interesse (es. a favore di associazioni di categoria, studenti, imprese, categorie professionali, consumatori, ecc.).

4 – PROCESSO DI ATTUAZIONE DEL PROGRAMMA

4.1 – Individuazione dei funzionari responsabili della trasmissione dei dati

I dati da pubblicare obbligatoriamente nella sezione “Amministrazione Trasparente” del sito informatico istituzionale del Comune sono quelli previsti dal decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, recante “*Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni.*” e dalla deliberazione CIVIT N.50 del n. 50/2013 del 4 luglio 2013 “*Linee guida per l’aggiornamento del Programma triennale per la trasparenza e l’integrità 2014-2016*”.

Tutti i Responsabili di Posizione Organizzativa avranno la responsabilità di trasmettere al Servizio che si occupa della gestione del sito informatico ed al responsabile della trasparenza i dati di propria competenza nei modi e nei termini che verranno indicati dal responsabile della trasparenza. L’assegnazione dei dati di spettanza verrà elaborata dal Segretario Comunale anche in qualità di Responsabile della trasparenza dell’Amministrazione.

4.2 – Individuazione dei responsabili della pubblicazione e dell’aggiornamento dei dati

I responsabili della pubblicazione e dell’aggiornamento dei dati sono il Responsabile del Servizio che gestisce il sito informatico dell’Ente ed il Responsabile della trasparenza.

Inoltre, secondo le direttive della CIVIT i dati devono essere:

- a) aggiornati: per ogni dato l’amministrazione deve indicare la data di pubblicazione e di aggiornamento, il periodo di tempo a cui si riferisce;
- b) tempestivi: la pubblicazione dei dati deve avvenire in tempi tali affinché gli stessi possano essere utilmente fruiti dall’utenza (es. i bandi di concorso dalla data di origine/redazione degli stessi, ecc.);
- c) pubblicati in formato aperto, in coerenza con le “linee guida dei siti web”, preferibilmente in più formati aperti (ad es. XML o ODF o PDF, ecc).

4.3 – Misure organizzative volte ad assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi

I Responsabili dei Servizi e dei singoli procedimenti assicurano con regolarità e tempestività la fornitura delle informazioni e dei documenti da pubblicare al responsabile tecnico. *Fino a quando non sarà stato individuato il Responsabile Tecnico la pubblicazione dei dati nella Sezione “Amministrazione Trasparente” sarà assicurata dai Responsabili dei Servizi per gli atti di loro competenza.*

4.4 – Misure di monitoraggio e di vigilanza sull’attuazione degli obblighi di trasparenza a supporto dell’attività di controllo dell’adempimento da parte del Responsabile della trasparenza

In primo luogo, il monitoraggio sull’attuazione degli obblighi di trasparenza viene svolto dal Responsabile della trasparenza, che è il Segretario Comunale. Tale monitoraggio deve essere fatto a cadenza trimestrale e dovrà avere ad oggetto il processo di attuazione del Programma nonché l’usabilità e l’effettivo utilizzo dei

medesimi dati. Inoltre il Responsabile pubblicherà sul sito istituzionale dell'ente, nella sezione "amministrazione trasparente" un prospetto riepilogativo sullo stato di attuazione del Programma in cui siano indicati gli scostamenti dal piano originario e le relative motivazioni nonché le eventuali azioni nuovamente programmate per il raggiungimento degli obiettivi prefissati. Infine, sempre lo stesso Responsabile predisporrà dei report da inviare all'OIV/Nucleo di valutazione che questi ultimi utilizzeranno per le loro attività di verifica.

L'attestazione sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione da parte dell' OIV dovrà essere completata ed inviata alla CIVIT in formato elettronico annualmente secondo le istruzioni della stessa CIVIT.

L'oggetto dell'attestazione concerne anche la qualità delle pubblicazioni.

Un altro strumento on-line aperto a tutti, che fornisce funzionalità di verifica e monitoraggio della trasparenza dei siti web istituzionali è la bussola della trasparenza (www.magellanopa.it/bussola). E' uno strumento in linea con l'open government che mira a rafforzare la trasparenza delle amministrazioni nonché la collaborazione e partecipazione del cittadino al processo di trasparenza e tenta di accompagnare le amministrazioni in un processo di ottimizzazione della qualità delle informazioni on-line e dei servizi digitali.

4.5 – Strumenti e tecniche di rilevazione dell'effettivo utilizzo dei dati da parte degli utenti della sezione "Amministrazione trasparente"

Sarà cura del Responsabile tecnico della trasparenza predisporre un adeguato sistema di rilevazione automatica degli accessi e dei download di allegati nella sezione "Amministrazione Trasparente" presente sul sito istituzionale del Comune.

Il servizio che si occupa della gestione del sito informatico istituzionale fornirà il monitoraggio degli accessi con cadenza *trimestrale* al Responsabile della trasparenza.

4.6 – Misure per assicurare l'efficacia dell'istituto dell'accesso civico

Il Segretario Comunale, Responsabile sia della trasparenza che della prevenzione della corruzione, svolge le funzioni relative all'accesso civico ai sensi dell'art. 5 del D.Lgs. n. 33/2013, come sostituito dall'art. 6, comma 1, D. Lgs. 25 maggio 2016, n. 97, si pronuncia in ordine alla richiesta di accesso civico e, in virtù dell'art. 43, comma 4, ne controlla e assicura la regolare attuazione. Nel caso in cui il Responsabile dell'accesso civico non ottemperi alla richiesta, il richiedente potrà ricorrere al Responsabile della trasparenza (Segretario Comunale), che ricopre il ruolo di titolare del potere sostitutivo, per la pubblicazione e la trasmissione all'istante dei dati richiesti.

Il Responsabile della trasparenza segnala i casi di inadempimento parziale all'UPD per l'attivazione del procedimento disciplinare. Il responsabile segnala, altresì, gli inadempimenti al vertice politico dell'amministrazione, alla CIVIT e all'OIV. Il richiedente può, inoltre, ricorrere al TAR secondo le disposizioni di cui al D.Lgs. n. 104 del 2010. (Circolare n. 2 del 19 luglio 2013 del Dipartimento della Funzione Pubblica).

Il Comune di Amendolara, in conformità alle previsioni dell'art. 34 della legge n. 69/2009, è dotato di caselle di posta elettronica certificata istituzionale (PEC), pubblicate sulla home page del sito istituzionale, nonché censita nell'IPA (Indice delle Pubbliche Amministrazioni). L'utente che voglia richiedere la

pubblicazione di un determinato documento può fare uso delle caselle di Posta Elettronica Certificata ovvero utilizzare il modello allegato al presente Piano.

5 – “DATI ULTERIORI”

5.1 - Indicazione dei dati ulteriori, in formato tabellare, che l'Amministrazione si impegna a pubblicare.

Come precisato dalla CIVIT, la più recente accezione della trasparenza quale “accessibilità totale” permette alle amministrazioni, nell'esercizio della propria discrezionalità ed autonomia, di pubblicare sui *propri siti istituzionali* dati “ulteriori” *oltre a quelli espressamente indicati e richiesti da specifiche norme di legge. A tal fine l'Amministrazione Comunale si impegna a pubblicare con cadenza trimestrale una relazione, anche sintetica, sull'azione amministrativa dispiegata nella esplicazione delle funzioni che fanno capo al Comune al fine di consentirne ai cittadini la conoscenza e la valutazione.*

RICHIESTA DI ACCESSO CIVICO
(Art. 5 del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33)

**Al Responsabile della Trasparenza
del Comune di**

Amendolara

Il/La sottoscritto/a, nato/a a
..... il, residente a
....., in Via/piazza
..... n

Telefono.....

.Email@.....

RICHIEDE

- Di ottenere le informazioni relative ai seguenti dati e/o documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria sul sito Internet Comunale ai sensi del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33:

N.	DATI/DOCUMENTI OGGETTO DI PUBBLICAZIONE OBBLIGATORIA	RIFERIMENTI DI LEGGE
1		
2		
3		
4		
5		

Data

.....

firma del richiedente

SEZIONE 3
ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE
Approvata nella seduta della 12 settembre 2024

OGGETTO: Adozione piano triennale fabbisogni personale 2024/2025/2026.

IL RESPONSABILE DELL'AREA INTERESSATA

Per quanto riguarda la regolarità tecnica, esprime
FAVOREVOL
NON

Data: 12 settembre 2024

Il Responsabile
F.to: DI LEO Dott. Nicola

IL RESPONSABILE DELL'AREA FINANZIARIA

Per quanto concerne la regolarità contabile esprime
parere: FAVOREVOL
E
NON

Copertura Finanziaria

Data: 12 settembre 2024

Il Responsabile
F.to: Rag. Leonardo Altieri

LA GIUNTA COMUNALE

Dato atto che con deliberazione del Consiglio Comunale N.21 del 16 giugno 2022, divenuta esecutiva in data 2 luglio 2022, è stato dichiarato il dissesto finanziario del Comune di Amendolara ai sensi dell'art 246 del D. Lgs. n. 267/2000;

Vista la deliberazione del Consiglio Comunale N.4 del 9 gennaio 2023 con la quale è stata approvata ai sensi del combinato disposto dell'articolo 174, comma 1, e dell'articolo 259 del decreto legislativo n. 267/2000 l'ipotesi di bilancio di previsione stabilmente riequilibrato 2022/2024;

Vista la richiesta istruttoria (art.261, comma 1, Tuel) del Ministero dell'Interno Prot.N.18193 del 31 gennaio 2023, acquisita agli atti di questa Amministrazione con prot.N.872 del 31 gennaio 2023;

Vista la deliberazione del Consiglio Comunale N.10 del 27 marzo 2023 con la quale è stata approvata a modifica della deliberazione del Consiglio Comunale N.4 del 9 gennaio 2023, l'ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato 2022/2024;

Visto Il provvedimento del Ministero dell'Interno – Dipartimento per gli Affari Interni e Territoriali – Direzione Centrale per le Autonomie locali – Ufficio V – Affari degli Enti Locali – (COSFEL, Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali) Prot. N.31425 del 10 novembre con la quale è stata approvata la deliberazione della Giunta Municipale N.62 del 15 giugno 2023, recante "Adozione piano triennale fabbisogni personale 2023/2024/2025";

Visto il Decreto del Ministro dell'Interno N.183626 del 4 dicembre 2023, notificato in data

11 dicembre 2023, con il quale è stata approvata, con prescrizioni, l'ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato per gli anni 2022/2024 del Comune di Amendolara;

Vista la deliberazione del Consiglio Comunale N.27 del 27 dicembre 2023 con la quale è stato approvato il bilancio di previsione 2022/2024;

Vista la deliberazione del Consiglio Comunale N.4 del 7 aprile 2024 con la quale è stato approvato il bilancio di previsione 2023/2025;

Dato atto che con la citata deliberazione della Giunta Municipale N.62 del 15 giugno 2023 è stato disposto:

1) di prendere atto che il parametro di virtuosità finanziaria previsto dal D.L. N.34/2019 e dal DPCM 17 marzo 2020 si colloca al di sotto del "valore soglia" di spese di personale su entrate correnti e precisamente nella percentuale del 23,52%;

2) di non programmare per il necessario contenimento delle spese, per il triennio 2023/2024/2025, alcuna assunzione di personale a tempo indeterminato;

3) di approvare di conseguenza la nuova dotazione organica dell'ente, formata dal personale attualmente in servizio (posti coperti: 15), per come di seguito riportata:

DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA				
QUALIFICHE PROFESSIONALI		DOTAZIONE ORGANICA		
		COPERTI	DA COPRIRE	TOTALE
D	Istruttore direttivo	3	0	3
C	Istruttore	3	0	3
B	Collaboratore Professionale Esecutore	4	0	4
B3	Collaboratore Professionale	1	0	1
A	Operatore	4	0	4
TOTALE COMPLESSIVO		15	0	15

Dato atto che con deliberazione della Giunta Municipale N.10 del 29 gennaio 2024 è stato disposto:

1) di prendere atto dei contenuti dell'Avviso Pubblico finalizzato all'acquisizione delle manifestazioni di interesse da parte delle amministrazioni regionali delle Regioni Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia, delle città metropolitane, delle Province e dei Comuni ed Unioni di Comuni ivi situati" – pubblicato dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento per le politiche di coesione - Programma Nazionale di Assistenza Tecnica Capacità per la Coesione 2021-2027 (CapCoe) Priorità 1, Azione 1.1.2 assunzione di personale a tempo indeterminato presso i principali beneficiari;

2) di stabilire che il Sindaco, il Legale rappresentante o suo delegato individuato mediante apposito atto provvederà entro la data di scadenza prevista dall'Avviso:

a. a presentare la manifestazione di interesse all'assunzione a tempo indeterminato del personale da destinare esclusivamente alle politiche di coesione sociale nel rispetto di quanto indicato ai punti 7.1 e 7.2 dell'Avviso sopra indicato;

b. a compilare sulla piattaforma la dichiarazione di cui al 7.2, attestante che:

- la dotazione organica dell'Area dei Funzionari, tenuto conto del fabbisogno già approvato o in fase di aggiornamento ai fini della partecipazione all'Avviso, è pari a n.3 e che i posti vacanti risultano essere n. 2;

- il personale, con contratto a tempo indeterminato e con contratto a tempo determinato, attualmente impiegato alla data della presentazione della domanda per la gestione, attuazione, monitoraggio e rendicontazione dei progetti finanziati dalle risorse delle politiche di coesione è di n. 1 unità:

n. 1 assunta con contratto a tempo indeterminato;

- l'Amministrazione Comunale di Amendolara è interessata all'assunzione di personale a tempo indeterminato nell'ambito della propria dotazione organica da destinare esclusivamente all'attuazione delle politiche di coesione sociale;

- il personale per il quale l'Ente è interessato all'assunzione in coerenza con l'attuazione della politica di coesione europea è il seguente (in ordine di priorità):

- n. 1 profilo professionale Funzionario di Elevata Qualificazione nel Settore Tecnico;

- n. 1 profilo professionale Funzionario di Elevata Qualificazione nel Settore Amministrativo – Contabile;

3) di dare atto che la Giunta Municipale di Amendolara con il presente atto si impegna:

- a mantenere disponibili i posti di dotazione organica per i quali si è presentata istanza di finanziamento per le finalità della presente manifestazione di interesse;

- a garantire l'assunzione del personale – allorché successivamente definito ed assegnato con specifico DPCM - con contratto di lavoro a tempo indeterminato, con inquadramento nel livello iniziale dell'area dei funzionari prevista dal contratto collettivo nazionale di lavoro 2019-2021 - Comparto Funzioni locali;

- al rispetto dell'obbligo di adibire il personale reclutato, fino al 31/12/2029, esclusivamente allo svolgimento di attività direttamente afferenti all'attuazione dei fondi della politica di coesione europea;

- a partecipare fattivamente alle modalità di attuazione, monitoraggio, rendicontazione e controllo dell'operazione, nel rispetto delle disposizioni, delle procedure e della manualistica del PN CapCoe;

- al rispetto degli obblighi e degli adempimenti previsti dall'Avviso;

- a procedere, entro la data di assunzione del personale, all'integrazione del Piano Triennale dei Fabbisogni di personale, ove lo stesso non risulti aggiornato o pertinente rispetto agli esiti dell'assegnazione di personale di cui al DPCM;

4) di dare atto che per effetto della presente deliberazione la dotazione organica del personale dipendente risulta la seguente:

DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA				
QUALIFICHE PROFESSIONALI		DOTAZIONE ORGANICA		
		COPERTI	DA COPRIRE	TOTALE
D	Istruttore direttivo	3	2	5
C	Istruttore	3	0	3
B	Collaboratore Professionale Esecutore	4	0	4
B3	Collaboratore Professionale	1	0	1
A	Operatore	4	0	4
TOTALE COMPLESSIVO		15	2	17

5) di dare atto che la presente deliberazione costituisce integrazione e aggiornamento della Deliberazione della Giunta Municipale N.62 del 15 giugno 2023, recante "Adozione piano triennale fabbisogni personale 2023/2024/2025";

Dato atto che con Provvedimento Direttoriale della Presidenza del Consiglio dei Ministri - DIPARTIMENTO PER LE POLITICHE DI COESIONE E PER IL SUD – N.13/2024 del 31 maggio 2024 la richiesta del Comune di Amendolara è stata ritenuta ammissibile;

Dato atto che con Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 23 luglio 2024 la suddetta richiesta è stata ammessa limitatamente ad 1 Unità;

Dato atto che:

- a) dal 1° aprile 2024 è stato collocato in quiescenza il Responsabile dell'Ufficio Tecnico Comunale, inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex Categ. "D", Posizione Economica D4);
- b) dal 1° agosto 2024 è stato collocato in quiescenza il Responsabile del Servizio Amministrazione Generale e Servizi Demografici, inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex Categ. D, Posizione Economica D6);
- c) il 9 luglio 2024 è deceduto il dipendente comunale a tempo indeterminato Silvestri Salvatore (ex Categ. B);
- d) il prossimo 1° ottobre 2024 sarà collocato in quiescenza il dipendente comunale a tempo indeterminato Roma Giovanni (ex Categ. "A");
- e) dal 18 aprile 2024 un dipendente comunale a tempo indeterminato (omissis), inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex Categ. D, Posizione Economica D4), è stato sospeso dal servizio senza retribuzione (percepisce il solo assegno alimentare) fino alla conclusione del procedimento penale cui è stato sottoposto;

Dato atto che alla data odierna sono in servizio 12 dipendenti di ruolo a tempo indeterminato, di cui uno (ex Categ. "A"), come detto, sarà collocato in pensione a decorrere dal prossimo 1° ottobre 2024;

Dato atto che alla data odierna sono alle dipendenze del Comune di Amendolara anche N.33 lavoratori a tempo indeterminato con rapporto di lavoro parziale ex LSU, ex LPU ed ex art.7 del decreto legislativo 1° dicembre 1997, n. 468, assunti nei limiti del citato finanziamento statale e regionale pari complessivamente ad € 18.000,00 a lavoratore, in qualità di lavoratori sovranumerari, in deroga alla dotazione organica, al piano di fabbisogno del personale ed ai vincoli assunzionali previsti dalla vigente normativa ai sensi dell'art.1, comma 495, della legge N.160 del 2019;

Visto l'art. 6 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dal D.Lgs 25 maggio 2017, n. 75:

«2. 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;

3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.»;

Viste in tal senso le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di

personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche” (DPCM 8 maggio 2018 pubblicato in G.U. n.173 del 27/7/2018);

Ritenuto, pertanto, di procedere all’approvazione del piano triennale di fabbisogni del personale, con valenza triennale ma da approvare annualmente, in coerenza con gli altri strumenti di programmazione economico finanziario dell’Ente;

Preso atto che ai sensi dei conteggi effettuati secondo la nuova disciplina, il parametro di spese di personale su entrate correnti come da ultimo consuntivo approvato (2023) risulta essere pari al 20,19%, e che, pertanto, il Comune si pone al di sotto del “valore soglia” (27,60%) secondo la classificazione indicata dal DPCM all’articolo 4, tabella 1;

Dato atto che per l’anno 2024 il suddetto valore soglia è pari al 20,19%;

Ritenuto di programmare per l’anno 2024 l’assunzione di tre Unità Area dei Funzionari e dell’Elevata Qualificazione (ex Categ. “D”) a tempo indeterminato e pieno, rispettivamente, presso l’Ufficio Tecnico e l’Ufficio Amministrazione Generale per gli intervenuti pensionamenti dei rispettivi titolari, assolutamente necessarie ed imprescindibili, pena la paralisi dei suddetti Uffici Comunali, la cui essenzialità è incontrovertibile;

Dato atto che il rapporto medio dipendenti/popolazione ex Decreto del Ministero dell’Interno del 18 novembre 2020 è pari a 17,95 (popolazione residente al 31 dicembre 2023: 2.710 abitanti; rapporto medio 1/151);

Ritenuto pertanto di aggiornare i fabbisogni di personale per il triennio 2024/2025/2026, approvando il nuovo schema di dotazione organica del Comune di Amendolara, secondo le linee di indirizzo di cui al DPCM 8 maggio 2018;

Dato atto che attualmente sono in servizio 12 dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, esclusi ex LSU, ex LPU e ex art.7 decreto legislativo N.468/1997 stabilizzati in data 1° agosto 2021;

Dato atto che con deliberazione della Giunta Municipale N.26 del 15 marzo 2021 è stata disposta l’assunzione a tempo indeterminato e parziale dei Lavoratori Socialmente Utili (LSU, complessivamente N.27) e di un Lavoratore ex abrogato articolo 7 del decreto legislativo 1° dicembre 1997, n. 468, già assunti da questo Comune con rapporto di lavoro a tempo determinato dal 31 dicembre 2014, prorogato annualmente, nei limiti dei citati finanziamenti statale e regionale pari complessivamente ad € 13.096,22 a lavoratore, in qualità di lavoratori sovranumerari, in deroga alla dotazione organica, al piano di fabbisogno del personale ed ai vincoli assunzionali previsti dalla vigente normativa ai sensi dell’art.1, comma 495, della legge N.160 del 2019, per n.16 ore settimanali per i lavoratori di Categoria “A” e per n.15 ore settimanali per i lavoratori di categoria “B” a decorrere dal 1° aprile 2021;

Dato atto che con deliberazione della Giunta Municipale N.27 del 15 marzo 2021 è stata disposta l’assunzione a tempo indeterminato e parziale di tipo orizzontale dei Lavoratori di Pubblica Utilità (LPU, complessivamente N.10), già assunti da questo Comune con rapporto di lavoro a tempo determinato dal 31 dicembre 2014, prorogato annualmente, nei limiti del citato finanziamento regionale pari complessivamente ad € 13.096,22 a lavoratore, in qualità di lavoratori sovranumerari, in deroga alla dotazione organica, al piano di fabbisogno del personale ed ai vincoli assunzionali previsti dalla vigente normativa ai sensi dell’art.1, comma 495, della legge N.160 del 2019, per n.16 ore settimanali per i lavoratori di Categoria “A” e per n.15 ore settimanali per i lavoratori di categoria “B” a decorrere dal 1° aprile 2021;

Dato atto che le suddette assunzioni hanno avuto decorrenza 1° agosto 2021 e che l’orario di lavoro a tempo parziale è stato aumentato a decorrere dall’anno 2022 nei limiti dell’ulteriore finanziamento contemplato dal decreto dirigenziale regionale N.3183 del 24 marzo 2022 (€ 4.903,78), fino a concorrenza dello stesso per come segue:

- a) Categoria “A” ore 24:30;

b) Categoria "B1" ore 23:30;

c) Categoria "B3" ore 21:30;

Dato atto che le suddette assunzioni hanno avuto luogo nei limiti del complessivo finanziamento, statale e regionale, annuo pari ad € 18.000,00;

Dato atto:

- che la spesa media del personale dipendente nel triennio 2011/2013 ammonta ad € 821.275,91;
- che la spesa media del personale nel triennio 2021/2022/2023 ammonta ad € 749.605,69;
- che la spesa media del personale a tempo determinato nel triennio precedente la dichiarazione del dissesto finanziario (2019/2020/2021) ammonta ad € 37.067,80;

Vista la nuova programmazione triennale del fabbisogno di personale 2024/2025/2026 predisposta dai responsabili del servizio finanziario e servizio personale sulla base delle direttive impartite dalla Giunta Comunale;

Dato atto che con deliberazione della Giunta Municipale N.59 del 5 giugno 2023, dichiarata immediatamente eseguibile, è stato approvato il piano delle azioni positive per il triennio 2023/2024/2025 in attuazione di quanto previsto dall'articolo 48, comma 1, D. Lgs. n. 198/2006

Dato atto che con deliberazione della Giunta Municipale N.31 del 31 marzo 2017, dichiarata immediatamente, sono stati approvati i criteri generali per l'attribuzione, graduazione e valutazione delle Posizioni Organizzative;

Acquisiti i pareri di regolarità tecnica e contabile di cui all'articolo 49, comma 1°, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n.267;

Visto il Decreto 8 maggio 2018 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica -, recante, "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche";

Visto il Decreto 17 marzo 2020 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica -, recante, "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni";

Vista la legge 30 dicembre 2018, n. 145, recante "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2019 e bilancio pluriennale per il triennio 2019-2021";

Vista la legge 27 dicembre 2019, n. 160, recante "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2020 e bilancio pluriennale per il triennio 2020-2022";

Vista la legge 30 dicembre 2020, n. 178, recante "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2021 e bilancio pluriennale per il triennio 2021-2023";

Visto il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 28 dicembre 2020, recante "Riparto delle risorse di cui all'articolo 1, comma 1156, lettera g-bis), della legge n. 296 del 2006 (articolo 1, comma 497, legge n. 160 del 2019)";

Visto il Decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165, recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";

Visto il Decreto del Ministero dell'Interno 18 novembre 2020, recante "Rapporti medi dipendenti-popolazione validi per gli enti in condizioni di dissesto per il triennio 2020-2022";

Visto il Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali approvato con decreto legislativo 18 agosto 2000, n.267;

A votazione unanime e palese

D E L I B E R A

1) di prendere atto che il parametro di virtuosità finanziaria previsto dal D.L. N.34/2019 e dal DPCM 17 marzo 2020 si colloca al di sotto del "valore soglia" di spese di personale su entrate correnti e precisamente nella percentuale del 20,19%;

2) di programmare, per la causale in narrativa, per l'anno 2024 l'assunzione di 3 (tre) Unità Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex Categ. "D") a tempo indeterminato e pieno (36 ore settimanali), rispettivamente, presso l'Ufficio Tecnico e l'Ufficio Amministrazione Generale per gli intervenuti pensionamenti dei rispettivi titolari, assolutamente necessarie ed imprescindibili, pena la paralisi dei suddetti Uffici Comunali, la cui essenzialità è incontrovertibile;

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO 2024			
Numero unità	Categoria e profilo	Regime orario	Spesa annua a regime
2	Funzionario e dell'Elevata qualificazione professionale (ex Categ. "D") Area Tecnica e Area Amministrativa	Tempo pieno (36 ore settimanali)	€ 71.760,26
1	Funzionario e dell'Elevata qualificazione professionale (ex Categ. "D") Area Tecnica	Tempo pieno (36 ore settimanali)	Nessuna spesa a carico del bilancio comunale trattandosi di assunzioni finanziate dallo Stato nell'ambito dei fondi del PNRR
TOTALE SPESA PREVISTA A REGIME			€ 71.760,26

3) di approvare di conseguenza la nuova dotazione organica dell'ente per come di seguito riportata:

DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA				
QUALIFICHE PROFESSIONALI		DOTAZIONE ORGANICA		
		COPERTI	DA COPRIRE	TOTALE
D	Istruttore direttivo	1	3	4
C	Istruttore	3	0	3
B	Collaboratore Professionale Esecutore	3	0	4
B3	Collaboratore Professionale	1	0	1
A	Operatore	4	0	4
TOTALE COMPLESSIVO		12	3	15

4) di dare atto che attualmente sono alle dipendenze del Comune di Amendolara anche N.33 lavoratori a tempo indeterminato con rapporto di lavoro parziale ex LSU, ex LPU ed ex art.7 del decreto legislativo 1° dicembre 1997, n. 468, assunti nei limiti del citato finanziamento statale e regionale pari complessivamente ad € 18.000,00 a lavoratore, in qualità di lavoratori sovranumerari, in deroga alla dotazione organica, al piano di fabbisogno del personale ed ai vincoli assunzionali previsti dalla vigente normativa ai sensi dell'art.1, comma 495, della legge N.160 del 2019;

- 5) di dare atto che il prossimo 1° ottobre 2024 sarà collocato in pensione un dipendente a tempo indeterminato e a tempo pieno ex Categ. "A";
- 6) di dare atto che delle 3 assunzioni programmate di ex Categ. "D" solo 2 sono a carico del bilancio comunale, nel quale trovano capienza, trattandosi della sostituzione di personale collocato in pensione nel corso di questo anno (rispettivamente, 1° aprile 2024 e 1° agosto 2024);
- 7) di trasmettere copia della presente deliberazione alla Revisore dei Conti per il parere di sua competenza;
- 8) di trasmettere copia della presente deliberazione alle Organizzazioni Sindacali Territoriali ed Aziendali;
- 9) di trasmettere copia della presente deliberazione per l'approvazione alla Commissione per la finanza e gli organici degli enti locali;
- 10) di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.-.



Ministero dell'Interno

DIPARTIMENTO PER GLI AFFARI INTERNI E TERRITORIALI
Direzione Centrale per le Autonomie Locali

Ufficio V – Affari degli Enti Locali
utgautonomie.personaleentilocali@pec.interno.it

Al Comune di AMENDOLARA (CS)
comuneamendolarasegr@pcert.postecert.it

e, p. c.

Alla Prefettura UTG COSENZA
protocollo.prefcs@pec.interno.it

Alla Direzione Centrale
della Finanza locale
Ufficio I - Consulenza e studi finanza locale
Consulenza per il risanamento degli enti locali
dissestati

SEDE

All. 01

OGGETTO: deliberazione di G.C. n. 62 del 15.6.2023, ad oggetto: "Adozione piano triennale dei fabbisogni di personale 2023/2024/2025".

Si trasmette, in allegato, copia del provvedimento adottato dalla Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali nella seduta del 26.10.2023 in ordine alla deliberazione indicata in oggetto.

IL CAPO UFFICIO DI STAFF
(Bonanno)



Ministero dell'Interno

DIPARTIMENTO PER GLI AFFARI INTERNI E TERRITORIALI

DECISIONE N. 176 LA COMMISSIONE PER LA STABILITA' FINANZIARIA DEGLI ENTI LOCALI

Nella seduta del 26.10.2023, tenutasi in videoconferenza, presieduta dal Sottosegretario di Stato Onorevole Wanda FERRO, sono collegati il Direttore Centrale Prefetto Caterina AMATO, il dott. Raffaele BONANNO, il dott. Francesco DELFINO, la dott.ssa Luisa GOTTARDI, il dott. Paolo LEONARDI, il dott. Paolo CIBIN e il dott. Carmine COSSIGA. Assume le funzioni di Segretario la dott.ssa Ascenza MAIORANI.

Premesso che il COMUNE DI AMENDOLARA (CS), con popolazione: 2.645 abitanti al 31.12.2020, con deliberazione del Consiglio Comunale n. 21 del 16.6.2022, ha dichiarato il dissesto finanziario ai sensi dell'art. 244 del D.Lgs. n. 267/2000 e s.m.i. (di seguito denominato TUEL), con ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato anno 2022. L'ente è, pertanto, soggetto ai controlli centrali della Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali (art. 155 TUEL) sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale ai sensi del combinato disposto dei commi 1 e 7 dell'art. 243 e del comma 6 dell'art. 259 del TUEL.

Vista la deliberazione di G.C. n. 62 del 15.6.2023, ad oggetto: "Adozione piano triennale dei fabbisogni di personale 2023/2024/2025".

Considerato che

- La deliberazione è corredata dai pareri tecnico e contabile favorevoli, ai sensi dell'art. 49, Tuel e dal parere favorevole del revisore dei conti con verbale n. 10 del 14.6.2023.
- Con la **deliberazione G.C. n. 62/2023**, l'ente riconferma la dotazione organica vigente che prevede i seguenti n. 15 posti tutti coperti, così suddivisi:
 - n. 3 ex cat. D istruttore direttivo a tempo pieno;
 - n. 3 ex cat. C istruttore a tempo pieno;
 - n. 4 cat. B collaboratore professionale esecutore (di cui n. 3 part time 35 ore sett.);
 - n. 1 ex cat. B3 collaboratore professionale a tempo pieno;
 - n. 4 ex cat. A operatore (di cui n. 3 part time 35 ore sett.).pari per equivalente a n. 14,84 posti a tempo pieno.
- Tutti i posti part time sono frutto di pregresse stabilizzazioni.
- La dotazione organica rideterminata rientra nei parametri fissati dal D.M. 18.11.2020 che per la fascia dei Comuni cui appartiene Amendolara (da 2.000 a 2.999) prevede un coefficiente di 1/151, con un massimo di n. 17,5 posti a tempo pieno.
- Il Costo teorico della dotazione organica ammonta ad € 794.457,15 sia prima che dopo la rideterminazione.



Ministero dell'Interno

DIPARTIMENTO PER GLI AFFARI INTERNI E TERRITORIALI

- L'ente specifica nella deliberazione in esame che attualmente sono alle dipendenze del Comune di Amendolara anche n. 36 lavoratori a tempo indeterminato con rapporto di lavoro parziale ex LSU, ex LPU ed ex art. 7 d.lgs. n. 468/1997, assunti nei limiti del finanziamento statale e regionale pari complessivamente ad € 18.000,00 a lavoratore, in qualità di lavoratori sovranumerari, in deroga alla dotazione organica, al piano del fabbisogno di personale ed ai vincoli assunzionali previsti dalla vigente normativa ai sensi dell'art. 1, comma 495, della L. n. 160 del 2019. Si ricava dalla deliberazione di GC in esame che tali dipendenti sono stati stabilizzati in data 1.8.2021.
- Inoltre prevede per l'anno 2023 l'assunzione a tempo determinato di n. 2 unità ex cat. C istruttore - vigile urbano per un anno part time 18 ore settimanali finanziate con le entrate delle contravvenzioni al C.d.S., con una spesa annuale pari ad € 30.661,35.
- Queste figure di Vigili Urbani non sono contemplate come posti vacanti nella dotazione organica dell'ente né la spesa relativa rientra nel 50% pari ad € 18.533,9 della spesa media del personale a tempo determinato nel triennio precedente l'ipotesi, ai sensi dell'art. 259, comma 6, Tuel, di € 37.067,80; la spesa per le assunzioni dei due Vigili Urbani doveva essere finanziata, negli intendimenti dell'Amministrazione Comunale, con le entrate a specifica destinazione relative alle contravvenzioni per violazioni del Codice della Strada. Inoltre l'ente non ha approvato il PIAO 2023-2025. Pertanto, con una nota a firma del Sindaco si comunica che è volontà dell'amministrazione di rinunciare alla richiesta di autorizzazione per tali due unità, data l'esigenza di addivenire in tempi brevi all'approvazione dell'ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato, di cui la rideterminazione della dotazione organica costituisce atto propedeutico.
- Dalla documentazione pervenuta e dalle certificazioni rese dai Responsabili si evince che:
 - L'ultimo bilancio di previsione approvato è relativo all'esercizio finanziario 2021 - 2023 (DCC n. 11 del 30.7.2021);
 - L'ultimo rendiconto approvato è quello relativo all'esercizio finanziario 2021 (DCC n. 20 del 16.6.2022)
 - L'ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato è stata approvata con DCC n. 4 del 9.1.2023 ed è in istruttoria presso questo Ministero;
 - con deliberazione G.C. n. 59 del 5.6.2023 è stato approvato il Piano azioni positive;
 - è stata attivata ed è regolarmente tenuta la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti ai sensi dell'art. 27 del D.L. n. 66/2014;
 - è stata effettuata la ricognizione annuale delle eccedenze di personale ex art. 33 comma 1 d.lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii. ;



Ministero dell'Interno

DIPARTIMENTO PER GLI AFFARI INTERNI E TERRITORIALI

- la spesa media di personale per gli anni 2011/2013, ai sensi dell'art. 1, comma 557, L. n. 296/2006 e ss.mm.ii. è pari ad € 821.275,91.
- La spesa di personale per ciascuno degli anni 2023-2024-2025 ammonta ad € 794.457,15.
- La spesa media di personale a tempo determinato nel triennio antecedente l'ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato (2019-2020-2021) è pari ad € 37.067,80 e il 50% a norma dell'art. 259, comma 6 Tuel, è pari ad € 18.533,90, che costituisce pertanto il limite per le assunzioni a tempo determinato nell'ente.
- Con DGC n. 148 del 15.12.2022 si è proceduto alla ripartizione del 50% dei proventi anno 2022 sanzioni amministrative per violazioni del CdS;
- Non sono stati esternalizzati servizi precedentemente gestiti all'interno.

Tenuto conto che

- Viene confermata dall'ente la dotazione organica costituita da n. 15 posti, tutti coperti, di cui alcuni a tempo parziale, corrispondenti per equivalente a n. 14,85 a tempo pieno,
- il numero dei posti previsti rientra nei parametri fissati dal DM 18/11/2020.

Per i suesposti motivi, con voti unanimi favorevoli

APPROVA

La deliberazione di G.C. n. 62 del 15.6.2023, ad oggetto: "Adozione piano triennale dei fabbisogni di personale 2023/2024/2025", limitatamente alla dotazione organica, che viene rideterminata, confermando la dotazione organica vigente, nella consistenza di n. 15 posti tutti coperti, così suddivisi:

- n. 3 ex cat. D istruttore direttivo a tempo pieno;
 - n. 3 ex cat. C istruttore a tempo pieno;
 - n. 4 cat. B collaboratore professionale esecutore (di cui n. 3 part time 35 ore sett.);
 - n. 1 ex cat. B3 collaboratore professionale a tempo pieno;
 - n. 4 ex cat. A operatore (di cui n. 3 part time 35 ore sett.).
- pari per equivalente a n. 14,84 posti a tempo pieno.

IL SEGRETARIO
(Assenza Maiorani)

IL PRESIDENTE
(Wanda Ferro)

COMUNE DI AMENDOLARA
PROVINCIA DI COSENZA

Calcolo delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni.							
Ai sensi dell'art. 33 del DL 34/2019 e del Decreto 17 marzo 2020							
Abitanti	2671	Prima soglia	Seconda soglia	Incremento massimo ipotetico spesa			
Anno Corrente	2024	27,60%	31,60%	%	€		
Entrate correnti		FCDE	698.038,37 €	30,00%	245.514,27 €		
Ultimo Rendiconto	5.252.113,35 €	Media - FCDE	3.747.786,42 €	Incremento spesa - I FASCIA			
Penultimo rendiconto	4.733.564,60 €	Rapporto Spesa/Entrate		%	€		
Terzultimo rendiconto	3.351.796,42 €	20,19%		32,45%	245.514,27 €		
Spesa del personale		Collocazione ente					
Ultimo rendiconto	756.683,71 €	Prima fascia					
Anno 2018	818.380,91 €	FCDE					
Margini assunzionali							
0,00 €							
Utilizzo massimo margini assunzionali		Incremento spesa					
0,00 €		245.514,27 €					
Spesa del Personale							
Impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;							
Entrate Correnti							
Media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.							
Fasce demografiche	Prima soglia	Seconda soglia	Incremento spesa personale massimo annuo				
			2020	2021	2022	2023	2024
Comuni con meno di 1.000 abitanti;	29,50%	33,50%	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
Comuni da 1.000 a 1.999 abitanti;	28,60%	32,60%	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
Comuni da 2.000 a 2.999 abitanti;	27,60%	31,60%	20,00%	25,00%	28,00%	29,00%	30,00%
Comuni da 3.000 a 4.999 abitanti;	27,20%	31,20%	19,00%	24,00%	26,00%	27,00%	28,00%
Comuni da 5.000 a 9.999 abitanti;	26,90%	30,90%	17,00%	21,00%	24,00%	25,00%	26,00%
Comuni da 10.000 a 59.999 abitanti;	27,00%	31,00%	9,00%	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%
Comuni da 60.000 a 249.999 abitanti;	27,60%	31,60%	7,00%	12,00%	14,00%	15,00%	16,00%
Comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti;	28,80%	32,80%	7,00%	6,00%	8,00%	9,00%	10,00%
Comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre.	25,30%	29,30%	7,00%	3,00%	4,00%	4,50%	5,00%
Resti assunzionali							
Per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali massimi annui, fermo restando il non superamento del limite dato dalla prima soglia in relazione al rapporto tra le spese del personale e le entrate, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.							
Comuni sotto i 5.000 abitanti facenti parte di un'unione							
Per il periodo 2020-2024, i comuni con meno di cinquemila abitanti, che si collocano al di sotto del valore soglia di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, che fanno parte dell'«Unione di comuni» prevista dall'art. 32 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, e per i quali la maggior spesa per personale consentita dal presente articolo risulta non sufficiente all'assunzione di una unità di personale a tempo indeterminato, possono, nel periodo 2020-2024, incrementare la propria spesa per il personale a tempo indeterminato nella misura massima di 38.000 euro non cumulabile, fermi restando i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione. La maggiore facoltà assunzionale ai sensi del presente comma è destinata all'assunzione a tempo indeterminato di una unità di personale purché collocata in comando obbligatorio presso la corrispondente Unione con oneri a carico della medesima, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale previsto per le Unioni di comuni.							
Comuni che si collocano nella seconda fascia							
I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta compreso fra il valore della prima soglia e quello della seconda soglia, per fascia demografica, non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.							
Comuni che si collocano nella terza fascia							
I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore al valore della seconda soglia per fascia demografica adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025, i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore alla seconda soglia per fascia demografica applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.							



COMUNE DI AMENDOLARA
PROVINCIA DI COSENZA

Allegato alla deliberazione della Giunta Municipale N.31 del 23 marzo 2017

CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE, GRADUAZIONE E VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Art. 1 Oggetto

I presenti criteri generali, ai sensi degli articoli 8, 9, 10 e 11 del C.C.N.L. 31.03.1999 disciplinano le modalità per l'attribuzione, la pesatura delle posizioni organizzative nonché la valutazione delle prestazioni dei relativi titolari.

I dipendenti incaricati di posizione organizzativa svolgono, con assunzione diretta ed elevata responsabilità di prodotto e di risultato:

- Funzioni di direzione di servizi di particolare complessità, caratterizzato da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
- Attività con contenuti di alta professionalità e specializzazione, correlata a diplomi di laurea e/o iscrizione in albi professionali;
- Lo svolgimento di attività di staff e/o studio, ricerca, di vigilanza e controllo caratterizzate da elevate autonomia ed esperienza;

Art. 2 Individuazione e graduazione delle posizioni organizzative

Le posizioni organizzative del Comune di Amendolara coincidono con i settori della struttura organizzativa. La competenza a stabilire il peso di ciascuna posizione organizzativa è del Nucleo di valutazione sulla base della tabella allegata ai presenti criteri generali.

La graduazione dovrà seguire a ogni modifica della struttura organizzativa dell'ente.

L'incarico di titolare di Posizione organizzativa da parte del Sindaco con apposito decreto è formalmente conferito con l'incarico di Responsabile degli Uffici e dei Servizi. Con lo stesso decreto è attribuita la relativa indennità di posizione risultante dalla graduazione.

Art. 3 Competenze dell'incaricato di posizione organizzativa

Competono all'incaricato di posizione organizzativa:

- a) L'organizzazione del servizio e/o degli uffici affidatigli;
- b) Il raggiungimento degli obiettivi e la realizzazione dei programmi attribuitigli;

- c) La gestione delle risorse economiche e strumentali assegnategli nonché di quelle umane, nei limiti dell'ordinaria gestione del personale;
- d) L'adozione di atti di impegno di spesa e le relative liquidazioni nell'ambito dei progetti o programmi di sua competenza;
- e) L'adozione di attestazioni, certificazioni, autenticazioni e di ogni altro atto costituente manifestazione di conoscenza;
- f) Gli atti necessari ad attuare i programmi e i progetti affidatigli, compresa la determinazione a contrarre nell'ambito delle risorse assegnate e delle direttive impartite;
- g) La responsabilità dei procedimenti facenti capo al servizio rientranti nel progetto o programma affidatogli;
- h) Il parere di regolarità tecnica sulle proposte di deliberazioni di giunta o di consiglio rientranti nell'ambito delle attribuzioni della posizione organizzativa;
- i) Il rilascio di autorizzazioni e licenze, escluse quelle comportanti valutazione di natura discrezionale;
- j) Gli atti di valutazione del personale assegnato;
- k) La presidenza di commissioni di gara e la firma dei relativi contratti;
- l) Ogni altra funzione stabilita per legge, regolamento o attribuita con provvedimenti amministrativi.

Art. 4 – Durata degli Incarichi

L'incarico di posizione organizzativa ha la durata di almeno un anno e diventa inefficace in caso di dimissioni del titolare dell'incarico e conseguente accettazione delle medesime da parte del Sindaco.

Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con decreto del Sindaco in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di risultati negativi da parte del personale incaricato, accertato dal Nucleo di Valutazione.

La revoca comporta la cessazione immediata dall'incarico e di posizione organizzativa

Art 4 - Valore delle posizioni organizzative

La graduazione delle posizioni organizzative, nell'ambito più generale della gestione delle risorse umane, costituisce lo strumento di differenziazione retributiva connessa alla diversa complessità degli ambiti organizzativi dell'ente ed alla variabilità della loro importanza relativa nel tempo.

I criteri di pesatura delle Posizioni Organizzative sono stabiliti nell' "allegato nr. 1" e tengono conto della complessità delle responsabilità gestionali interne ed esterne, della consistenza delle risorse umane, finanziarie e strumentali, della complessità delle responsabilità tecniche, amministrative e contabili e di risultato.

Il Nucleo di Valutazione, secondo i criteri di cui alla tabella nr. 1, stabilisce l'importo annuo lordo della retribuzione di posizione di ciascuna area da corrispondersi per tredici mensilità.

La retribuzione di posizione e quella correlata di risultato assorbono tutte le indennità previste dal vigente C.C.N.L. compreso il compenso per lavoro straordinario.

L'importo della retribuzione di risultato varia da un minimo del 10% ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione e verrà riconosciuta a seguito di valutazione annuale.

Nel caso di incarico a dipendente con rapporto di lavoro part - time, la indennità è rapportata alla durata del rapporto di lavoro.

Alla fine di ogni anno solare il nucleo di valutazione procederà a compilare le schede "allegato 2" al fine di valutare il risultato dell'attività svolta dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di P.O. Il settore finanziario procederà alla liquidazione degli importi riconosciuti in relazione ai risultati raggiunti.

Art. 5 Esercizio delle funzioni dirigenziali nei periodi di assenza dell'incaricato

La retribuzione di posizione spetterà al personale incaricato anche durante il periodo delle ferie, dei permessi previsti dall'art. 19, commi 1, 2, 3, 6 e 7 del C.C.N.L.16/07/1995 e delle malattie inferiori a 60 gg. Tutte le altre assenze, per qualsiasi titolo godute, non daranno diritto né alla retribuzione di posizione né a quella di risultato.

Nei casi di assenza o impedimento di durata non inferiore a 60 giorni del personale incaricato di posizione organizzativa, il relativo incarico potrà essere attribuito, per il periodo di assenza, ad altro incaricato di Posizione Organizzativa o ad altro personale che ne abbia le capacità.

Nei casi di cui al presente articolo al sostituto spetta la quota della retribuzione di risultato rapportata al periodo di svolgimento delle funzioni vicarie.

Nei casi di assenza per periodi temporanei, agli adempimenti con rilevanza esterna provvede il sostituto preventivamente o appositamente nominato dal Sindaco senza che ciò comporti riconoscimento di indennità.

Art. 6 Mutamenti Organizzativi o legislativi che possono dar luogo a modifiche nella valutazione dell'incarico

La graduazione o valutazione del peso della posizione organizzativa può mutare durante l'espletamento dell'incarico qualora si verifichi una variazione non irrilevante in uno degli ambiti oggetto di valutazione ai fini della graduazione, accertata dal nucleo di valutazione in contraddittorio con il personale interessato.

Art. 7 Procedure per l'affidamento dell'incarico

Ai sensi dell'art. 9 del C.C.N.L. 31/03/1999, nel conferimento degli incarichi da parte del Sindaco si terrà conto - rispetto alle funzioni ed attività da svolgere - della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale.



COMUNE DI AMENDOLARA
PROVINCIA DI COSENZA

Tel.0981-911050
C.F. 81000650788

Fax 0981-911522
P.I.V.A. 00462790783

www.comune.amendolara.cs.it
e-mail: segretario@comune.amendolara.cs.it
PEC: comuneamendolarasegr@pcert.postecert.it

Allegato alla deliberazione della Giunta Municipale N.59 del 5 giugno 2023

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2023/2024/2025

Fonti Normative

Legge n. 125 del 10.04.1991, "Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro";
D. Lgs. n. 267 del 18.08.2000, "Testo Unico sull'ordinamento degli Enti Locali";
Art. 7, 54 e 57 del D. Lgs. n. 155 del 30.03.2001, "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";
D. Lgs. n. 198 del 1°.04.2006, "Codice delle Pari opportunità";
Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche";
D. Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 "Attuazione dell'art. i della Legge 3 agosto 2007 n.123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro"
D.Lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2006, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni"
Art. 21 della Legge n. 183 del 4 novembre 2010, "Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro".
Direttiva 4 marzo 2011 concernente le Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni";

Premessa

Con il presente Piano di Azioni Positive il Comune di Amendolara intende dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, così come disposto dal D. Lgs. n. 108/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna";

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

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

Le azioni positive sono uno strumento operativo della politica europea per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari Opportunità tra uomini e donne nei luoghi di lavoro.

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

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

quanto necessarie finché si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Con il presente Piano Triennale delle Azioni Positive l'Amministrazione Comunale favorisce l'adozione di misure che garantiscono effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento:

1. agli orari di lavoro;
2. all'individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità, anche attraverso l'attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche nel rispetto delle normative generali di settore e vigenti in materia.

Pertanto, la gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche, continueranno a tenere conto dei principi generali previsti dalle normative in tema di pari opportunità al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

SITUAZIONE ATTUALE

L'analisi della situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato e determinato alla data del 31 dicembre 2017 na, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

Personale a tempo indeterminato di ruolo					
Lavoratori	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Cat. A	Totale
Donne	0	0	0	0	0
Uomini	3	5	2	5	15
				Totale	15
PERCENTUALI					
UOMINI	100				
DONNE	0				

Personale a tempo indeterminato in ruolo sovranumerario					
Lavoratori	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Cat. A	Totale
Donne	0	0	3	13	16
Uomini	0	0	10	10	20
				Totale	36
PERCENTUALI					
UOMINI	55,66				
DONNE	44,44				

I Responsabili dei Servizi, a cui sono state conferite le funzioni e le competenze di cui all'art. 107 del D. Lgs. n. 267/2000 sono 3, tutti uomini.

OBIETTIVI DEL PIANO

Il presente piano si pone come obiettivi:

- rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro per garantire il riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono sottorappresentate;
- favorire politiche di riconciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare attraverso azioni che prendano in considerazione le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione, in equilibrio con le esigenze dei servizi dell'ente.

AZIONI POSITIVE

ORARIO DI LAVORO

Valutare soluzioni per particolari temporanee necessità di tipo familiare o personale nel rispetto di un equilibrio fra esigenze di servizio dell'Amministrazione e richieste dei dipendenti.

Favorire agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie e dei permessi a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità, e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale.

SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITA'

Programmare percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile che maschile.

Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere.

COMMISSIONI DI CONCORSO E BANDI DI SELEZIONE

In tutte le Commissioni esaminatrici dei concorsi e delle selezioni sarà assicurata la presenza di un terzo dei componenti di sesso femminile.

Nei bandi di selezione per l'assunzione di personale sarà garantita la tutela delle pari opportunità tra uomini e donne senza alcuna discriminazione nei confronti delle donne.

DURATA DEL PIANO

Il presente piano ha durata triennale (2023/2025).

Nel periodo di vigenza del presente piano saranno raccolti presso l'Ufficio Personale e l'Ufficio Segreteria pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati dal personale dipendente in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento.

3.2 Organizzazione del lavoro agile

L'introduzione del lavoro agile nella Pubblica Amministrazione ha avuto luogo con la Legge n. 81 del 22 maggio 2017. Questa legge si prefigge precipuamente di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, promuovendo il lavoro agile quale modalità di esecuzione della prestazione, definita e disciplinata sulla base di un accordo tra le parti, senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici. Nello specifico, le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa si concretano nell'esecuzione delle attività in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno, senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

Sulla base delle Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica l'accesso al lavoro agile è subordinato alla sussistenza dei seguenti presupposti:

1. Condizioni tecnologiche, privacy e sicurezza.

- Si deve, di norma, fornire il lavoratore di idonea dotazione tecnologica. Per le attività da remoto devono essere utilizzate le postazioni di lavoro fornite dall'amministrazione, in grado di garantire la protezione delle risorse aziendali a cui il lavoratore deve accedere. L'amministrazione deve assicurare il costante aggiornamento dei meccanismi di sicurezza, nonché il monitoraggio del rispetto dei livelli minimi di sicurezza. In alternativa, previo accordo con il datore di lavoro, possono essere utilizzate anche dotazioni tecnologiche del lavoratore che rispettino i requisiti di sicurezza di cui al periodo precedente;
- Se il dipendente è in possesso di un cellulare di servizio, deve essere prevista o consentita, nei servizi che lo richiedano, la possibilità di inoltrare le chiamate dall'interno telefonico del proprio ufficio sul cellulare di servizio;
- In particolare, l'accesso alle risorse digitali ed alle applicazioni dell'amministrazione raggiungibili tramite la rete internet deve avvenire attraverso sistemi di gestione dell'identità digitale (sistemi Multi factor authentication, tra i quali, ad esempio, CIE e SPID), in grado di assicurare un livello di sicurezza adeguato e tramite sistemi di accesso alla rete predisposti sulla postazione di lavoro in dotazione in grado di assicurare la protezione da qualsiasi minaccia proveniente dalla rete (c.d. zero trust network). Alternativamente si può ricorrere all'attivazione di una VPN (Virtual Private Network, una rete privata virtuale che garantisce privacy, anonimato e sicurezza) verso l'ente, oppure ad accessi in desktop remoto ai server;
- Inoltre, l'amministrazione, dovrà prevedere sistemi gestionali e sistema di protocollo raggiungibili da remoto per consentire la gestione in ingresso e in uscita di documenti e istanza, per la ricerca della documentazione, etc.;
- Fermo restando quanto indicato nei paragrafi precedenti, di norma non può essere utilizzata una utenza personale o domestica del dipendente per le ordinarie attività di servizio, salvo i casi preventivamente verificati e autorizzati. In quest'ultima ipotesi, sono fornite dall'amministrazione puntuali prescrizioni per garantire la sicurezza informatica.

2. Accesso al lavoro agile.

- L'adesione al lavoro agile ha natura consensuale e volontaria ed è consentita a tutti i lavoratori, siano essi con rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale e indipendentemente dal fatto che siano stati assunti con contratto a tempo indeterminato o determinato;
- L'amministrazione individua le attività che possono essere effettuate in lavoro agile, previo confronto con le organizzazioni sindacali, fermo restando che sono comunque

esclusi i lavori in turno e quelli che richiedono l'utilizzo costante di strumentazioni non remotizzabili;

- Fermo restando che il lavoro agile non è esclusivamente uno strumento di conciliazione vita-lavoro ma anche uno strumento di innovazione organizzativa e di modernizzazione dei processi, l'amministrazione nel prevedere l'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 vigenti, il principio di rotazione dei lavoratori al lavoro agile per quanto applicabile e l'obbligo di garantire prestazioni adeguate, l'amministrazione, previo coinvolgimento delle organizzazioni sindacali attraverso gli istituti di partecipazione previsti dai CCNL, avrà cura di facilitare l'accesso al lavoro agile ai lavoratori che si trovino in condizioni di particolare necessità, non coperte da altre misure.

3. Accordo individuale

Ai sensi della normativa vigente è necessaria la previa sottoscrizione di accordi individuali con i singoli lavoratori, in cui devono essere definiti i seguenti elementi essenziali:

- a) durata dell'accordo, avendo presente che lo stesso può essere a termine o a tempo indeterminato;
- b) modalità di svolgimento della prestazione lavorativa fuori dalla sede abituale di lavoro, con specifica indicazione delle giornate di lavoro da svolgere in sede e di quelle da svolgere a distanza;
- c) modalità di recesso, che deve avvenire con un termine non inferiore a 30 giorni salve le ipotesi previste dall'art. 19 della legge n. 81/2017;
- d) ipotesi di giustificato motivo di recesso;
- e) i tempi di riposo del lavoratore che, su base giornaliera o settimanale, non potranno essere inferiori a quelli previsti per i lavoratori in presenza nonché le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro;
- f) le modalità di esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali dell'amministrazione nel rispetto di quanto disposto dall'art. 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e s.m.i.. 2. In presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere dall'accordo senza preavviso indipendentemente dal fatto che lo stesso sia a tempo determinato o a tempo indeterminato.

L'Amministrazione Comunale di Amendolara insediatasi da appena 3 mesi manifesta particolare attenzione alla modalità lavorativa in parola e si obbliga a disciplinare con maggior dettaglio la possibilità dei dipendenti di avvalersene con apposito Regolamento, che dovrà essere predisposto in attuazione delle disposizioni normative e contrattuali vigenti in materia, perseguendo le seguenti finalità:

- 1) promuovere un'organizzazione del lavoro ispirata ai principi della flessibilità, dell'autonomia e della responsabilità;
- 2) favorire, attraverso lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al risultato, un incremento di efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa;
- 3) promuovere la diffusione di tecnologie e competenze digitali;
- 4) rafforzare le misure di conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare dei dipendenti;
- 5) promuovere la mobilità sostenibile tramite la riduzione degli spostamenti casa-lavoro-casa, nell'ottica di una politica ambientale sensibile alla diminuzione del traffico urbano in termini di volumi e di percorrenze;
- 6) riprogettare gli spazi di lavoro in relazione alle specifiche attività oggetto del lavoro agile.

OBIETTIVI DI SEMPLIFICAZIONE OBIETTIVI DI DIGITALIZZAZIONE E PER LA PIENA ACCESSIBILITÀ

Compatibilmente con la condizione di criticità finanziaria dell'ente, il Comune di Amendolara si prefigge di adottare le opportune misure organizzative al fine di migliorare la qualità dei servizi offerti, semplificare il rapporto con i propri cittadini, ridurre la burocrazia. La realizzazione di infrastrutture e piattaforme abilitanti, tesa ad una visione organizzata e sistemica del Comune, è un obiettivo che l'Ente si propone di perseguire anche al fine coinvolgere le imprese e i cittadini che possono così diventare co-produttori di servizi pubblici grazie alle nuove competenze.

OBIETTIVI DI ACCESSIBILITA'

Nel sito web istituzionale, al seguente link: <https://form.agid.gov.it/view/9bba53c1-7579-4ff1-81dc-6c876f82044a> è pubblicata la dichiarazione di impegno del Comune di Amendolara a rendere il proprio sito web accessibile, conformemente al decreto legislativo 10 agosto 2018, n. 106 che ha recepito la direttiva UE 2016/2102 del Parlamento europeo e del Consiglio.

In ottemperanza alla Decisione di esecuzione UE 2018/1523 il sito web dell'Ente è parzialmente conforme ai requisiti previsti dall'ex A DM 5 luglio 2005 (WCAG 2.0) in ragione dei casi di non conformità e/o delle deroghe espressamente elencate.

ARCHITETTURA ATTUALE DEI SISTEMI INFORMATIVI

Nel corso degli anni non sono stati apportati dei cambiamenti significativi all'architettura informatica dell'Ente al fine di migliorarne l'efficienza, in vista dei servizi da offrire al cittadino e alle imprese.

Il Comune di Amendolara possiede infrastrutture tecnologiche che necessitano di adeguato potenziamento, per i servizi necessari all'attivazione dei servizi digitali ai cittadini e imprese.

La digitalizzazione dell'infrastruttura comunale è un'attività che il Comune di Amendolara ha avviato negli ultimi anni e che dovrà potenziare in vista del recupero di una maggiore efficienza amministrativa.

La presente è copia conforme all'originale firmato digitalmente, per uso amministrativo.