

# PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE

## 2025 – 2027

### Comune di Caldiero

Piazza O. Marcolungo, 19 – 37042 Caldiero (VR)

Tel. 045/7650023, PEC: [protocollogenerale@pec.comune.caldiero.vr.it](mailto:protocollogenerale@pec.comune.caldiero.vr.it)

(ART. 6 COMMI DA 1 A 4 DEL DECRETO LEGGE 9 GIUGNO 2021 N. 80,  
CONVERTITO CON MODIFICAZIONI IN LEGGE 6 AGOSTO 2021 N. 113, D.P.R. 24  
GIUGNO 2022 N. 81, E D.M. 30 GIUGNO 2022 N. 132)

Approvato con delibera di Giunta Comunale n. 1 del 24.01.2025



# Comune di Caldiero

## Sommario

|                                                                                                                             |    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| PREMESSA .....                                                                                                              | 3  |
| 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE.....                                                                              | 10 |
| 2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, <i>PERFORMANCE</i> E ANTICORRUZIONE .....                                                      | 11 |
| 2.1 VALORE PUBBLICO .....                                                                                                   | 11 |
| 2.2 <i>PERFORMANCE</i> .....                                                                                                | 12 |
| 2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA .....                                                                                   | 13 |
| Soggetti coinvolti nel sistema di prevenzione e nella gestione del rischio.....                                             | 15 |
| Autorità Nazionale Anticorruzione .....                                                                                     | 15 |
| Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza (RPCT) .....                                          | 16 |
| Organo di indirizzo politico.....                                                                                           | 18 |
| Responsabili delle unità organizzative.....                                                                                 | 19 |
| Organismi Indipendenti di Valutazione (OIV) .....                                                                           | 20 |
| Personale dipendente.....                                                                                                   | 20 |
| Misure di prevenzione della corruzione .....                                                                                | 21 |
| Obiettivi strategici .....                                                                                                  | 21 |
| Valutazione di impatto del contesto (esterno ed interno).....                                                               | 22 |
| Mappatura dei processi .....                                                                                                | 28 |
| Valutazione del rischio .....                                                                                               | 29 |
| Criteri di valutazione .....                                                                                                | 29 |
| Trattamento del rischio.....                                                                                                | 30 |
| Individuazione delle misure .....                                                                                           | 31 |
| Strumenti .....                                                                                                             | 31 |
| Codice di comportamento .....                                                                                               | 31 |
| Conflitto di interessi.....                                                                                                 | 31 |
| Inconferibilità e incompatibilità degli incarichi dirigenziali/apicali .....                                                | 33 |
| Regole per la formazione delle commissioni e per l'assegnazione degli uffici .....                                          | 34 |
| Incarichi extraistituzionali.....                                                                                           | 34 |
| Divieto di svolgere attività incompatibili a seguito della cessazione del rapporto di lavoro<br>( <i>pantouflage</i> )..... | 35 |
| Formazione in tema di anticorruzione .....                                                                                  | 37 |
| Rotazione del personale.....                                                                                                | 37 |
| Misure per la tutela del dipendente che segnali illeciti ( <i>whistleblower</i> ).....                                      | 38 |
| Patti di Integrità e Protocolli di Legalità .....                                                                           | 39 |



# Comune di Caldiero

|                                                                                                                                                        |    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Rapporti con i portatori di interessi particolari.....                                                                                                 | 40 |
| Erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi e vantaggi economici di qualunque genere.....                                                           | 40 |
| Concorsi e selezione del personale.....                                                                                                                | 41 |
| Monitoraggio del rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti.....                                                                             | 41 |
| Vigilanza su enti controllati e partecipati .....                                                                                                      | 42 |
| Trasparenza .....                                                                                                                                      | 42 |
| Trasparenza e l'accesso civico.....                                                                                                                    | 42 |
| Regolamento ed il registro delle domande di accesso .....                                                                                              | 43 |
| Modalità attuative degli obblighi di pubblicazione .....                                                                                               | 43 |
| Organizzazione dell'attività di pubblicazione .....                                                                                                    | 44 |
| Pubblicazione di dati ulteriori .....                                                                                                                  | 44 |
| Ricorso a gare telematiche, rotazione del RUP e <i>check list</i> per tipologia di affidamento .....                                                   | 45 |
| 3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO .....                                                                                                      | 45 |
| 3.1 Struttura organizzativa .....                                                                                                                      | 45 |
| <i>Governance</i> locale del PNRR .....                                                                                                                | 47 |
| Prospettive dell'organizzazione .....                                                                                                                  | 48 |
| 3.2 Organizzazione del lavoro agile.....                                                                                                               | 49 |
| 3.3 Piano Triennale del Fabbisogno di Personale.....                                                                                                   | 50 |
| A) Consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente e ricognizione eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. 165/2001 ..... | 51 |
| B) Programmazione strategica delle risorse umane .....                                                                                                 | 51 |
| 3.4 Programmazione della formazione del personale al fine dell'aggiornamento e/o riqualificazione professionale .....                                  | 59 |
| 3.5 Azioni positive .....                                                                                                                              | 61 |
| 4. SEZIONE: MONITORAGGIO .....                                                                                                                         | 64 |
| 4.1 Monitoraggio rafforzato per gli enti di piccole dimensioni.....                                                                                    | 69 |
| 4.2 Monitoraggio rafforzato in materia di contratti pubblici e prevenzione della corruzione .....                                                      | 71 |
| ALLEGATI:.....                                                                                                                                         | 73 |



## PREMESSA

Le finalità assegnate al Piano Integrato di Attività e Organizzazione, in seguito PIAO, sono esplicitate nell'art. 6 comma 1 del decreto legge 9 giugno 2021 n. 80, convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2021 n. 113.

Lo stesso, infatti, viene redatto per:

- a) assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa;
- b) migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese;
- c) procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso.

Inoltre, attraverso il PIAO, si ottiene un maggior coordinamento dell'attività programmatoria delle Pubbliche Amministrazioni interessate.

Nel PIAO, gli obiettivi, le azioni e le attività del Comune sono orientati alle finalità istituzionali e alla "mission pubblica" di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

Si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore informativo, attraverso il quale il Comune comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere, rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

L'art. 6 commi da 1 a 4 del decreto legge 9 giugno 2021 n. 80, convertito con modificazioni in legge 6 agosto 2021 n. 113 sopra citato, ha introdotto nel nostro ordinamento il PIAO.

Il Piano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce:

- a) gli obiettivi programmatici e strategici della *performance* secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009 n. 150, stabilendo il necessario collegamento della *performance* individuale ai risultati della *performance* organizzativa;
- b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle



# Comune di Caldiero

competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;

- c) compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali;
- d) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) con il Piano Nazionale Anticorruzione;
- e) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;
- f) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;
- g) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.

Il D.P.R. 30 giugno 2022 n. 81, rubricato “*Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione*”, ed entrato in vigore il 15 luglio 2022, rappresenta il provvedimento attuativo delle disposizioni normative



# Comune di Caldiero

contenute nel decreto legge 9 giugno 2021 n. 80 convertito con modificazioni in legge 6 agosto 2021 n. 113.

All'art. 1 sono indicati i Piani assorbiti dal PIAO, che – nel dettaglio – possono essere così sintetizzati:

- a) il Piano dei Fabbisogni di Personale (PFP) di cui all'art. 6 commi 1, 4, 6 e art. 6-ter del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165;
- b) il Piano delle Azioni Concrete (PAC) di cui all'art. 60 bis comma 2 del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165;
- c) il Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali (PRDS), anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio, di cui all'art. 2 comma 594 lett. a) della legge 24 dicembre 2007 n. 244;
- d) il Piano della *Performance* (PdP), di cui all'art. 10, comma 1, lett. a) e comma 1 ter del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;
- e) il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) di cui all'art. 1 commi 5 lett. a) e 60 lett. a) della legge 6 novembre 2012 n. 190;
- f) il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA), di cui all'art. 14 comma 1 della legge 7 agosto 2015 n. 124;
- g) il Piano delle Azioni Positive (PAP), di cui all'art. 48 comma 1 del decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198.

Tutti i richiami normativi relativi ai suddetti piani devono essere intesi come riferiti alla corrispondente sezione del PIAO.

Per le Pubbliche Amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative di cui all'articolo 1 comma 2 del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165, con più di cinquanta dipendenti, gli adempimenti sopra citati sono stati soppressi, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del PIAO, mentre per quelle con meno di cinquanta dipendenti si sottolinea che sono tenute al rispetto degli adempimenti stabiliti nel decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione di cui all'articolo 6 comma 6 del decreto legge 9 giugno 2021 n. 80.



# Comune di Caldiero

Con il decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 30 giugno 2022 n. 132 *“Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione”* è stato definito il *“piano tipo”*.

Il PIAO ha l'obiettivo di divenire misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche amministrazioni, funzionale anche all'attuazione del PNRR. Viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla *performance* (decreto legislativo 27 ottobre 2009 n. 150 e Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica), ai rischi corruttivi e trasparenza (Piano Nazionale Anticorruzione) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC, ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del *“piano tipo”*, di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 30 giugno 2022 n. 132 sopra citato.

Ai sensi dell'articolo 6, del decreto legge 9 giugno 2021 n. 80 convertito con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021 n. 113, le Pubbliche Amministrazioni interessate pubblicano il Piano e i relativi aggiornamenti entro il 31 gennaio di ogni anno nel proprio sito *internet* istituzionale e li inviano al Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri per la pubblicazione sul relativo portale, raggiungibile al *link* <https://piao.dfp.gov.it>

Il Piano deve essere inoltre predisposto esclusivamente in formato digitale, ai sensi dell'art. 7 comma 1 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 n. 132.

Per una adeguata lettura del presente Piano, seguendo quanto indicato dall'art. 2 del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 n. 132, si sottolinea che il PIAO contiene la scheda anagrafica dell'Amministrazione, ed è suddiviso nelle sezioni di cui agli articoli 3 *“Sezione Valore pubblico, Performance e Anticorruzione”*, 4 *“Sezione Organizzazione e Capitale umano”* e 5 *“Sezione Monitoraggio”*.



# Comune di Caldiero

Le sezioni sono a loro volta ripartite in sottosezioni di programmazione, riferite a specifici ambiti di attività amministrativa e gestionali.

Ciascuna sezione del PIAO deve avere contenuto sintetico e descrittivo delle relative azioni programmate, secondo quanto stabilito dal decreto stesso, per il periodo di applicazione del Piano, con particolare riferimento, ove ve ne sia necessità, alla fissazione di obiettivi temporali intermedi.

Sono esclusi dal PIAO gli adempimenti di carattere finanziario non contenuti nell'elenco di cui all'articolo 6 comma 2 lettere da a) a g), del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113.

Inoltre le Pubbliche Amministrazioni sono tenute a conformare il proprio Piano alla struttura e alle modalità redazionali indicate nel Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione, secondo l'allegato schema che forma parte integrante del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, n. 132.

Per le pubbliche amministrazioni interessate con meno di 50 (cinquanta) dipendenti, l'art. 6 del Decreto richiamato al paragrafo precedente, prevede modalità semplificate per la redazione del PIAO. In particolare viene stabilito che le stesse " [omissis] procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3)<sup>1</sup>, per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 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;

---

<sup>1</sup> Cioè alla "mappatura dei processi, per individuare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con particolare attenzione ai processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico".





- 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 sezione avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

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

Le Pubbliche Amministrazioni con meno di 50 (cinquanta) dipendenti sono tenute altresì alla predisposizione del PIAO limitatamente alle previsioni di cui all'articolo 4 comma 1, lettere a), b) e c) n. 2, e procedono esclusivamente alle attività previste in regime di modalità semplificate. Nel dettaglio:

- a) articolo 4 comma 1 lettere a): struttura organizzativa. In questa sottosezione è illustrato il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione, e sono individuati gli interventi e le azioni necessarie programmate per ottenere valore pubblico. Quindi:
1. i risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici, programmati in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria adottati da ciascuna amministrazione;
  2. le modalità e le azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la piena accessibilità, fisica e digitale, alle Pubbliche Amministrazioni da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;
  3. l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare, secondo le misure previste dall'Agenda Semplificazione e, per gli Enti interessati dall'Agenda Digitale, secondo gli obiettivi di digitalizzazione ivi previsti;
  4. gli obiettivi di valore pubblico generato dall'azione amministrativa, inteso come l'incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale, a favore dei cittadini e del tessuto produttivo;



# Comune di Caldiero

- b) articolo 4 comma 1 lettera b): organizzazione del lavoro agile. In questa sottosezione sono indicati, in coerenza con la definizione degli istituti del lavoro agile stabiliti dalla contrattazione collettiva nazionale, la strategia e gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto, adottati dall'Amministrazione. A tale fine, ciascun Piano deve prevedere:
1. che lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non pregiudichi in alcun modo o riduca la fruizione dei servizi a favore degli utenti;
  2. la garanzia di un'adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile, assicurando la prevalenza, per ciascun lavoratore, dell'esecuzione della prestazione lavorativa in presenza;
  3. l'adozione ogni adempimento al fine di dotare l'Amministrazione di una piattaforma digitale o di un *cloud* o, comunque, di strumenti tecnologici idonei a garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni che vengono trattate dal lavoratore nello svolgimento della prestazione in modalità agile;
  4. l'adozione di un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove presente;
  5. l'adozione di ogni adempimento al fine di fornire al personale dipendente apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta;
- c) articolo 4 comma 1 lettera c) n. 2. Piano triennale dei fabbisogni di personale relativa alla programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni.



# Comune di Caldiero

## 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Contiene i dati identificativi dell'Amministrazione: denominazione, indirizzo, codice fiscale/partita IVA, generalità del Sindaco, numero dei dipendenti al 31 dicembre dell'anno precedente, numero di abitanti al 31 dicembre dell'anno precedente, telefono, sito *internet*, indirizzo e-mail, indirizzo PEC.

|                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                      |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|
| Comune di Caldiero                                                                                  | Indirizzo:<br>Piazza O. Marcolungo, 19 - 37042 Caldiero (VR)                                                                                                                                                                                    |  |
| Partita IVA: 00252060231                                                                            | Codice Fiscale: 00252060231                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                      |
| Sindaco: Dott. Marcello Lovato                                                                      | Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 25                                                                                                                                                                                            |                                                                                      |
| Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente: 8.072                                               | Telefono: 045/7650023                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                      |
| Sito internet:<br><a href="https://www.comune.caldiero.vr.it">https://www.comune.caldiero.vr.it</a> | E-mail:<br><a href="mailto:protocollogenerale@comune.caldiero.vr.it">protocollogenerale@comune.caldiero.vr.it</a><br><br>PEC:<br><a href="mailto:protocollogenerale@pec.comune.caldiero.vr.it">protocollogenerale@pec.comune.caldiero.vr.it</a> |                                                                                      |
| Codice Univoco di Fatturazione                                                                      | 9HNHJC, Area Amministrativa<br>ZKP0N5, Area Economico Finanziaria<br>FQTBWU, Area Lavori Pubblici<br>NF0GH7, Area Urbanistica Edilizia Privata                                                                                                  |                                                                                      |



## 2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

### 2.1 VALORE PUBBLICO

Per valore pubblico si intende il miglioramento del benessere (economico, sociale, ambientale) delle comunità di riferimento, degli utenti, degli *stakeholder*, dei destinatari di una politica o di un servizio. Il valore pubblico non è un concetto assoluto, è legato al momento storico e al contesto. La sfida della politico/amministrativa è capire che cosa è valore pubblico per i propri utenti, per i propri destinatari, per i propri cittadini in quel preciso momento storico e in quel preciso contesto.

La presente sottosezione:

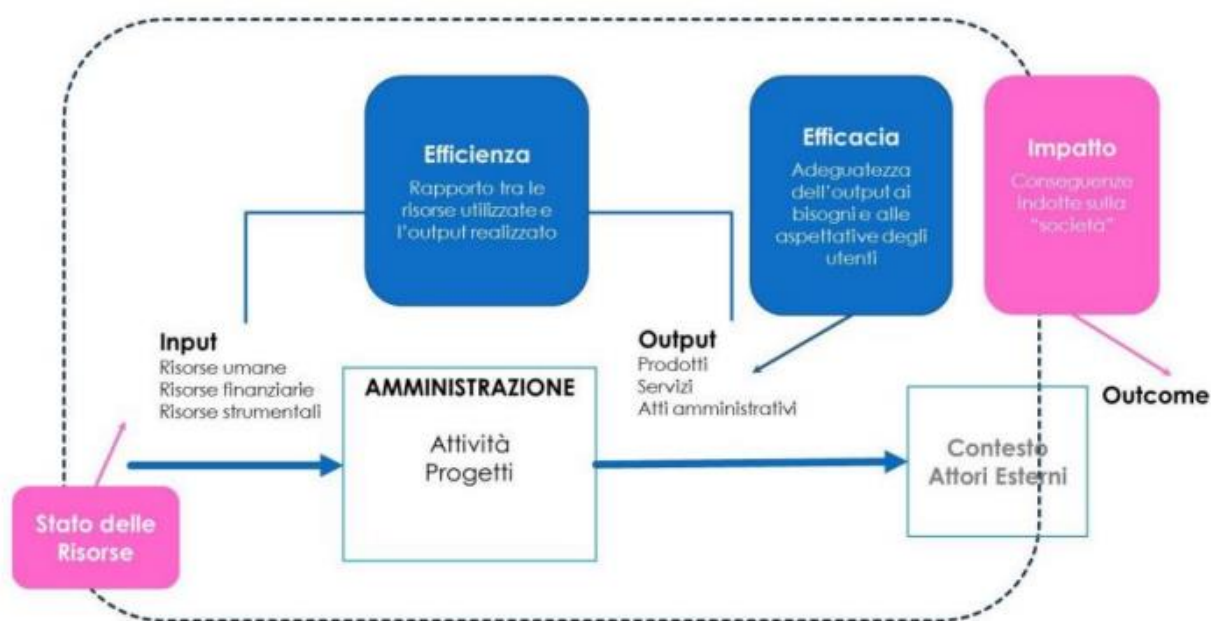
- a) contiene i riferimenti alle previsioni generali contenute nella sezione strategica del Documento Unico di Programmazione (art. 3 comma 2 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 30 giugno 2022 n. 132);
- b) non si applica ai Comuni l'elaborazione degli indicatori di *outcome*/impatti, anche con riferimento alle misure di benessere equo e sostenibile (*Sustainable Development Goals* dell'Agenda ONU 2030; indicatori di Benessere Equo e Sostenibile elaborati da ISTAT e CNEL);
- c) deve essere redatta dalle Amministrazioni interessate con più di cinquanta dipendenti, sono escluse quelle con meno di cinquanta dipendenti, così come previsto dall'articolo 6 "Modalità semplificate per le Pubbliche Amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti" del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 30 giugno 2022 n. 132.

Inoltre il Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio, di cui all'art. 2 comma 594 lettera a) della legge 24 dicembre 2007 n. 244, ai sensi del punto 8.2 dell'allegato 4/1 recante "Principio Contabile Applicato Concernente la Programmazione di Bilancio" al D.Lgs. n. 118/2011, è contenuto all'interno del Documento Unico di Programmazione, sezione operativa parte seconda, quale strumento di programmazione relativo all'attività istituzionale.



## 2.2 PERFORMANCE

La *performance* è il contributo che un individuo, un gruppo di individui, un ambito organizzativo, un'organizzazione nel suo complesso apportano, attraverso la loro azione, al raggiungimento della mission, degli obiettivi strategici e operativi, nonché della qualità dei servizi erogati.



La presente sottosezione contiene la programmazione degli obiettivi e degli indicatori di *performance* di efficienza e di efficacia dell'Amministrazione, secondo quanto previsto dal Capo II, del decreto legislativo 27 ottobre 2009 n. 150, così come contenuti nell'allegato A) al presente Piano.

Sebbene le indicazioni contenute nel "*piano tipo*" non prevedano l'obbligatorietà di tale sottosezione di programmazione per gli Enti con meno di cinquanta dipendenti, alla luce dei plurimi pronunciamenti della Corte dei Conti – da ultimo deliberazione n. 73/2022 della Corte dei Conti Sezione Regionale per il Veneto, che afferma "*L'assenza formale del Piano esecutivo della gestione, sia essa dovuta all'esercizio della facoltà espressamente prevista dall'art. 169<sup>2</sup> comma 3 del decreto legislativo 18 agosto 2000 n. 267<sup>3</sup> per gli Enti con popolazione inferiore ai 5.000 abitanti, piuttosto che ad altre motivazioni accidentali o gestionali, non esonera l'ente locale dagli*

<sup>2</sup> Relativo al Piano Esecutivo di Gestione

<sup>3</sup> Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali.



*obblighi di cui all'art. 10<sup>4</sup> comma 1 del decreto legislativo 27 ottobre 2009 n. 150<sup>5</sup> espressamente destinato alla generalità delle Pubbliche Amministrazioni e come tale, da considerarsi strumento obbligatorio [...]" - si ritiene opportuno, anche al fine della distribuzione della retribuzione di risultato procedere ugualmente alla predisposizione della presente sottosezione.*

## 2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

La presente sottosezione è predisposta dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, di seguito RPCT, tenendo conto degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge 6 novembre 2012 n. 190 formulati in modo da integrarsi con quelli utili per la creazione di valore. Attraverso l'analisi di contesto, il RPCT riesce ad acquisire informazioni utili a identificare eventuali rischi corruttivi, sia in relazione alle caratteristiche dell'ambiente e del territorio (contesto esterno), sia all'organizzazione e all'attività dell'Ente (contesto interno).

Costituiscono elementi essenziali della presente sottosezione:

- a) la valutazione di impatto del contesto esterno;
- b) la valutazione di impatto del contesto interno;
- c) la mappatura dei processi;
- d) l'identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti;
- e) la progettazione delle misure organizzative per il trattamento del rischio;
- f) il monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure;
- g) la programmazione dell'attuazione della trasparenza e relativo monitoraggio.

Detti elementi sono funzionali a individuare e a contenere rischi corruttivi e sono indicati nel Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge 6 novembre 2012 n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013 n. 33.

---

<sup>4</sup> Relativo al Piano della performance e Relazione sulla *performance*.

<sup>5</sup> Relativo all'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.



# Comune di Caldiero

Sulla base degli indirizzi dettati dall'Autorità Nazionale Anticorruzione, il RPCT potrà aggiornare la pianificazione secondo canoni di semplificazione calibrati in base alla tipologia di amministrazione ed avvalersi di previsioni standardizzate.

Per le Pubbliche Amministrazioni interessate con meno di cinquanta dipendenti si ricorda che la presente sottosezione si riferisce a quanto stabilito dall'art. 6 del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 30 giugno 2022 n. 132. In particolare viene stabilito che le stesse procedono alle attività di cui all'articolo 3 comma 1 lettera c) n. 3 e quindi all'aggiornamento della mappatura dei processi esistente alla data di entrata in vigore del decreto in questione, tenendo conto – quali aree di rischio – quelle indicate all'art. 1 comma 16 della legge 6 novembre 2012 n. 190, ovvero:

- 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 di Area, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di *performance* a protezione del valore pubblico.

Sempre per le Pubbliche Amministrazioni interessate con meno di cinquanta dipendenti, l'aggiornamento nel triennio di vigenza della sezione avviene solo 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.

Il PNA 2022 precisa che le Amministrazioni e gli Enti con meno di cinquanta dipendenti possono, dopo la prima adozione, confermare per le successive due annualità, lo strumento programmatico in vigore con apposito atto dell'organo di indirizzo.

Ciò può avvenire solo se nell'anno precedente non si siano verificate evenienze che richiedono una revisione della programmazione e che sono indicate nella seguente tabella:





# Comune di Caldiero

Si può confermare, nel triennio, la programmazione dell'anno precedente, salvo che:

- a) siano emersi fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative;
- b) siano state introdotte modifiche organizzative rilevanti;
- c) siano stati modificati gli obiettivi strategici;
- d) siano state modificate le altre sezioni del PIAO in modo significativo tale da incidere sui contenuti della sezione anticorruzione e trasparenza.

Il verificarsi di questi eventi richiede una nuova valutazione della gestione del rischio che tenga in debito conto il fattore che altera l'appropriatezza della programmazione già effettuata. Alla luce di tale verifica l'ente provvede ad una nuova adozione dello strumento programmatico. Nell'atto di conferma o di nuova adozione occorre dare conto, rispettivamente, che non siano intervenuti i fattori indicati sopra, ovvero che siano intervenuti e su che cosa si è inciso in modo particolare nel nuovo atto di programmazione. Rimane comunque fermo l'obbligo di adottare un nuovo strumento di programmazione ogni tre anni come previsto dalla normativa.

## Soggetti coinvolti nel sistema di prevenzione e nella gestione del rischio

### Autorità Nazionale Anticorruzione

La strategia nazionale di prevenzione della corruzione, secondo la legge 6 novembre 2012 n. 190, si attua mediante il Piano Nazionale Anticorruzione, adottato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC).

Il PNA individua i principali rischi di corruzione, i relativi rimedi e contiene l'indicazione degli obiettivi, dei tempi e delle modalità di adozione e attuazione delle misure di contrasto al fenomeno corruttivo.





# Comune di Caldiero

## Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza (RPCT)

La legge 6 novembre 2012 n. 190 (art. 1 comma 7) prevede che l'Organo di indirizzo individui il Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT).

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e per la trasparenza (RPCT) di questo Ente è il Segretario Comunale, Dott. William Cremasco, designato con decreto n. 7 del 27 settembre 2023, pubblicato in *"Amministrazione trasparente"* e scaricabile al seguente *link*:

[file:///C:/Users/daniele.pattaro/Downloads/Decreto%20n.%207%20-%20Nomina%20Respon.della%20Prevenzione%20e%20della%20Corruzione%20dott.%20Cremasco%20\(1\).PDF](file:///C:/Users/daniele.pattaro/Downloads/Decreto%20n.%207%20-%20Nomina%20Respon.della%20Prevenzione%20e%20della%20Corruzione%20dott.%20Cremasco%20(1).PDF).

L'art. 8 del DPR 16 aprile 2013 n. 62 impone un dovere di collaborazione dei dipendenti nei confronti del Responsabile anticorruzione, la cui violazione è sanzionabile disciplinarmente. Pertanto, tutti i funzionari, il personale dipendente ed i collaboratori sono tenuti a fornire al RPCT la necessaria collaborazione.

Il RPCT svolge i compiti seguenti:

- a) elabora il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza, parte della sezione 2 del PIAO;
- b) verifica l'efficace attuazione e l'idoneità del Piano anticorruzione (articolo 1 comma 10 lettera a) legge 6 novembre 2012 n. 190);
- c) comunica agli Uffici le misure anticorruzione e per la trasparenza adottate (attraverso il PTPCT) e le relative modalità applicative e vigila sull'osservanza del Piano (articolo 1 comma 14 legge 6 novembre 2012 n. 190);
- d) propone le necessarie modifiche del PTCP, qualora intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione, ovvero a seguito di significative violazioni delle prescrizioni del piano stesso (articolo 1 comma 10 lettera a) legge 6 novembre 2012 n. 190);
- e) definisce le procedure per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori di attività particolarmente esposti alla corruzione (articolo 1 comma 8 legge 6 novembre 2012 n. 190);
- f) individua il personale da inserire in specifici programmi di formazione;



# Comune di Caldiero

- g) riferisce sull'attività svolta all'Organo di indirizzo, nei casi in cui lo stesso lo richieda, o qualora sia il Responsabile anticorruzione a ritenerlo opportuno (articolo 1 comma 14 legge 6 novembre 2012 n. 190);
- h) trasmette all'OIV/Nucleo di Valutazione informazioni e documenti quando richiesti dallo stesso organo di controllo (articolo 1 comma 8-bis legge 6 novembre 2012 n. 190);
- i) segnala all'organo di indirizzo e all'OIV/Nucleo di Valutazione le eventuali disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza (articolo 1 comma 7 legge 6 novembre 2012 n. 190);
- j) indica agli Uffici disciplinari i dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza (articolo 1 comma 7 legge 6 novembre 2012 n. 190);
- k) segnala all'ANAC le eventuali misure discriminatorie, dirette o indirette, assunte nei suoi confronti "per motivi collegati, direttamente o indirettamente, allo svolgimento delle sue funzioni" (articolo 1 comma 7 legge 6 novembre 2012 n. 190);
- l) quando richiesto, riferisce all'ANAC in merito allo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza (PNA 2016, paragrafo 5.3, pagina 23);
- m) quale Responsabile per la trasparenza, svolge un'attività di controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate (articolo 43 comma 1 del decreto legislativo 14 marzo 2013 n. 33).
- n) quale responsabile per la trasparenza, segnala all'organo di indirizzo politico, all'OIV/nucleo di valutazione, all'ANAC e, nei casi più gravi, all'ufficio disciplinare i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione (articolo 43 commi 1 e 5 del decreto legislativo 14 marzo 2013 n. 33);
- o) al fine di assicurare l'effettivo inserimento dei dati nell'Anagrafe unica delle stazioni appaltanti (AUSA), il responsabile anticorruzione è tenuto a sollecitare l'individuazione del soggetto preposto all'iscrizione e all'aggiornamento dei dati e a indicarne il nome all'interno del PTPCT (PNA 2016, paragrafo 5.2, pagina 21);



# Comune di Caldiero

- p) può essere designato quale soggetto preposto all'iscrizione e all'aggiornamento dei dati nell'Anagrafe unica delle stazioni appaltanti (AUSA) (PNA 2016, paragrafo 5.2, pagina 22);
- q) può essere designato quale *“gestore delle segnalazioni di operazioni finanziarie sospette”* ai sensi del D.M. 25 settembre 2015 (PNA 2016, paragrafo 5.2, pagina 17).

Il RPCT svolge attività di controllo sull'adempimento, da parte dell'Amministrazione, degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate, nonché segnalando all'Organo di indirizzo politico, all'OIV/Nucleo di Valutazione, all'ANAC e, nei casi più gravi, all'ufficio di disciplina i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione (art. 43 comma 1 decreto legislativo 14 marzo 2013 n. 33).

Il RPCT collabora con l'ANAC per favorire l'attuazione della disciplina sulla trasparenza (ANAC, deliberazione n. 1074/2018, pag. 16). Le modalità di interlocuzione e di raccordo sono state definite dall'Autorità con il Regolamento del 29 marzo 2017.

Il RPCT all'interno di ciascuna amministrazione svolge un ruolo trasversale e, allo stesso tempo, d'impulso e coordinamento del sistema di prevenzione della corruzione.

Esso è chiamato anche a verificarne il funzionamento e l'attuazione.

Tale ruolo si riflette nel potere di predisporre la sezione del PIAO dedicata alla programmazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza. La nomina del RPCT deve avvenire nel rispetto di specifici criteri e requisiti soggettivi di indipendenza e autonomia.

## Organo di indirizzo politico

La disciplina assegna al RPCT compiti di coordinamento del processo di gestione del rischio. In tale quadro, l'organo di indirizzo politico ha il compito di:

- a) valorizzare, in sede di formulazione degli indirizzi e delle strategie dell'Amministrazione, lo sviluppo e la realizzazione di un efficace processo di gestione del rischio di corruzione;



# Comune di Caldiero

- b) tenere conto, in sede di nomina del RPCT, delle competenze e della autorevolezza necessarie al corretto svolgimento delle funzioni ad esso assegnate e ad operarsi affinché le stesse siano sviluppate nel tempo;
- c) assicurare al RPCT un supporto concreto, garantendo la disponibilità di risorse umane e digitali adeguate, al fine di favorire il corretto svolgimento delle sue funzioni;
- d) promuovere una cultura della valutazione del rischio all'interno dell'organizzazione, incentivando l'attuazione di percorsi formativi e di sensibilizzazione relativi all'etica pubblica che coinvolgano l'intero personale.

## Responsabili delle unità organizzative

I funzionari responsabili delle unità organizzative devono collaborare alla programmazione ed all'attuazione delle misure di prevenzione e contrasto della corruzione. In particolare, devono:

- a) valorizzare la realizzazione di un efficace processo di gestione del rischio di corruzione in sede di formulazione degli obiettivi delle proprie unità organizzative;
- b) partecipare attivamente al processo di gestione del rischio, coordinandosi opportunamente con il RPCT, e fornendo i dati e le informazioni necessarie per realizzare l'analisi del contesto, la valutazione, il trattamento del rischio e il monitoraggio delle misure;
- c) curare lo sviluppo delle proprie competenze in materia di gestione del rischio di corruzione e promuovere la formazione in materia dei dipendenti assegnati ai propri uffici, nonché la diffusione di una cultura organizzativa basata sull'integrità;
- d) assumersi la responsabilità dell'attuazione delle misure di propria competenza programmate nella sezione del PIAO dedicata all'anticorruzione e operare in maniera tale da creare le condizioni che consentano l'efficace attuazione delle stesse da parte del loro personale (ad esempio, contribuendo con proposte di misure specifiche che tengano conto dei principi guida indicati nel PNA 2019 e, in particolare, dei principi di selettività, effettività, prevalenza della sostanza sulla forma);



- e) tener conto, in sede di valutazione delle performance, del reale contributo apportato dai dipendenti all'attuazione del processo di gestione del rischio e del loro grado di collaborazione con il RPCT.

## Organismi Indipendenti di Valutazione (OIV)

Gli Organismi Indipendenti di Valutazione (OIV) e le strutture che svolgono funzioni assimilabili, quali i Nuclei di Valutazione, partecipano alle politiche di contrasto della corruzione e devono:

- a) offrire, nell'ambito delle proprie competenze specifiche, un supporto metodologico al RPCT e agli altri attori, con riferimento alla corretta attuazione del processo di gestione del rischio corruttivo;
- b) fornire, qualora disponibili, dati e informazioni utili all'analisi del contesto (inclusa la rilevazione dei processi), alla valutazione e al trattamento dei rischi;
- c) favorire l'integrazione metodologica tra il ciclo di gestione della performance e il ciclo di gestione del rischio corruttivo.

Il RPCT può avvalersi delle strutture di vigilanza ed *audit* interno, laddove presenti, per:

- a) attuare il sistema di monitoraggio, richiedendo all'organo di indirizzo politico il supporto di queste strutture per realizzare le attività di verifica (*audit*) sull'attuazione e l'idoneità delle misure di trattamento del rischio;
- b) svolgere l'esame periodico della funzionalità del processo di gestione del rischio.

## Personale dipendente

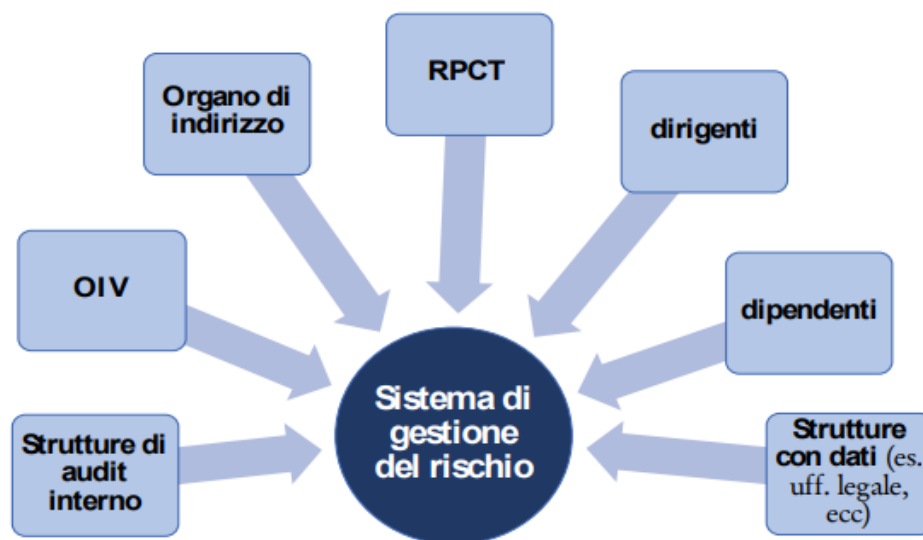
I singoli dipendenti partecipano attivamente al processo di gestione del rischio e, in particolare, alla attuazione delle misure di prevenzione programmate.

Tutti i soggetti che dispongono di dati utili e rilevanti hanno l'obbligo di fornirli tempestivamente al RPCT ai fini della corretta attuazione del processo di gestione del rischio.



# Comune di Caldiero

Attori coinvolti nel sistema di gestione del rischio



Misure di prevenzione della corruzione

## Obiettivi strategici

Il comma 8 dell'art. 1 della legge 6 novembre 2012 n. 190, innovato dal decreto legislativo 25 maggio 2016 n. 97, prevede che l'Organo di indirizzo definisca gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione.

Il primo obiettivo che va posto è quello del valore pubblico secondo le indicazioni del D.M. 30 giugno 2022 n. 132 (art. 3).

L'obiettivo della creazione di valore pubblico può essere raggiunto avendo chiaro che la prevenzione della corruzione e la trasparenza sono dimensioni del e per la creazione del valore pubblico, di natura trasversale per la realizzazione della missione istituzionale di ogni amministrazione o ente. Tale obiettivo generale va poi declinato in obiettivi strategici di prevenzione della corruzione e della trasparenza, previsti come contenuto obbligatorio nella sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO.

L'Amministrazione ritiene che la trasparenza sostanziale dell'azione amministrativa sia la misura principale per contrastare i fenomeni corruttivi.



# Comune di Caldiero

Pertanto, intende perseguire i seguenti obiettivi di trasparenza sostanziale:

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

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

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

Gli obiettivi strategici sono stati formulati coerentemente con la programmazione prevista nella sottosezione del PIAO dedicata alla *performance*.

## Valutazione di impatto del contesto (esterno ed interno)

In generale attraverso l'analisi del contesto, si acquisiscono le informazioni necessarie ad identificare i rischi corruttivi che lo caratterizzano, in relazione sia alle caratteristiche dell'ambiente in cui si opera (contesto esterno), sia alla propria organizzazione ed attività (contesto interno). L'analisi del contesto esterno ed interno rientra tra le attività necessarie per calibrare le misure di prevenzione della corruzione.

Nell'ottica del Legislatore del PIAO, quale strumento unitario e integrato, l'analisi del contesto esterno ed interno diventa presupposto dell'intero processo di pianificazione per guidare sia nella scelta delle strategie capaci di produrre valore pubblico sia nella predisposizione delle diverse sottosezioni del PIAO. Ne risulta, in questo modo, rafforzata anche la logica di integrazione tra performance e prevenzione della corruzione che l'Autorità nel PNA ha da tempo sostenuto. L'illustrazione delle principali dinamiche che caratterizzano il contesto esterno ed interno di una amministrazione è, infatti, elemento essenziale del Piano della *performance*, così come costituisce la prima fase del processo di gestione del rischio corruttivo. A ciò si aggiunga che la struttura organizzativa, elemento





# Comune di Caldiero

essenziale del contesto interno, deve essere esaminata anche con riferimento alla sezione *“Organizzazione e capitale umano”* del PIAO. È quindi importante che le amministrazioni svolgano una sola volta tali attività di analisi funzionali per le diverse sezioni di cui si compone il PIAO.

L'analisi del contesto esterno fornisce una visione d'insieme della situazione in cui l'Amministrazione si trova. Individua e descrive le caratteristiche culturali, sociali ed economiche del territorio di riferimento e di come possano incidere sull'attività dell'amministrazione. L'analisi del contesto esterno dunque restituisce all'Amministrazione le informazioni necessarie ad identificare il rischio corruttivo in relazione alle caratteristiche dell'ambiente in cui l'Amministrazione o Ente opera.

Allo stesso modo vanno valutate le relazioni esistenti con gli *stakeholders*, in modo da comprendere consapevolmente e compiutamente l'impatto che il contesto esterno ha sull'esposizione al rischio corruttivo dell'Ente.

Consente cioè di:

- a) valutare il coinvolgimento dei vari soggetti che interagiscono con la Pubblica Amministrazione, sia direttamente che indirettamente;
- b) verificare la coerenza dell'organizzazione rispetto alle necessità;
- c) verificare le opportunità offerte dall'ambiente di riferimento.

L'analisi permette di verificare degli elementi di carattere generale che possono avere natura politica, economica e sociale in grado di condizionare e/o influenzare le scelte organizzative dell'Ente e degli attori su cui detta organizzazione incide.

## *Contesto esterno*

Per l'approfondimento del contesto esterno sono stati presi in considerazione dati provenienti:

- a) da Autorità Centrali;
- b) dalla Camera di Commercio competente per territorio;
- c) da Servizi comunali.

Il dato della popolazione residente nel Comune di Caldiero al 31 dicembre 2024 è pari a 8.072 abitanti.



# Comune di Caldiero

La superficie è pari a soli 10.42 km<sup>2</sup>, riscontrando pertanto un'alta densità abitativa, su cui si snodano 5 km di strade statali e di strade provinciali, 31 km di strade comunali, oltre ad essere attraversata dall'autostrada per 1 km ed inoltre la presenza di una stazione ferroviaria. Il Comune fa parte dell'Unione dei Comuni di Verona Est assieme ai Comuni di Colognola ai Colli, Illasi, Mezzane di Sotto e Belfiore. Il territorio, ben collegato alle principali vie di comunicazione, come tutta la provincia di Verona data la sua posizione strategica, riscontra un buon sviluppo economico: le imprese registrate alla CCIAA di Verona al 31/12/2023 erano 728 (circa un'impresa ogni 11 residenti) di cui 124 agricole (17%), 65 industriali (9%), 109 nel settore delle costruzioni (15%), 153 nel commercio (21%), 204 nei servizi alle imprese ed alle persone (28%), 44 nel settore della ristorazione ed alloggio (6%) e 29 imprese n.c. (4%).

In tale contesto territoriale la relazione delle Forze di Polizia sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica e sulla criminalità organizzata - anno 2019, trasmessa alla Presidenza il 27 novembre 2020 (Documenti XXXVIII n. 4 - XVIII Legislatura) evidenzia come la Provincia di Verona pur presentando una condizione economica fiorente e dinamica, è stata interessata dalla crisi economica, e tale peggioramento ha provocato il fallimento di alcune aziende e imprese, anche di consistenti dimensioni, determinando una situazione particolarmente favorevole per l'infiltrazione di organizzazioni delinquenti, alla ricerca di attività da rilevare per riciclare e reinvestire i proventi illecitamente accumulati. Si registra, infatti, la presenza di soggetti contigui alle organizzazioni delinquenti di tipo mafioso, attratti, in particolare, dagli investimenti inerenti all'edilizia ed interessati all'usura, al riciclaggio di capitali illeciti ed ai reati riguardanti la Pubblica Amministrazione. Il territorio provinciale è stato anche interessato da reati di natura ambientale, come ad esempio la gestione di rifiuti non autorizzata. Tuttavia il territorio di Caldiero, in posizione leggermente periferica rispetto al centro città, risulta interessato sicuramente da reati minori, ma dal monitoraggio effettuato, non risultano situazioni tali da comportare, anche potenzialmente, stante la struttura e la dimensione dell'Ente, un effettivo rischio di contaminazione e di corruzione all'interno dello stesso.



# Comune di Caldiero

## *Contesto interno*

L'Ente è suddiviso in quattro Aree: l'Area Amministrativa, l'Area Economica-Finanziaria, l'Area Lavori Pubblici e l'Area Urbanistica-Edilizia Privata. Il Servizio di Polizia Locale, i Servizi Sociali, il Suap e parte del Servizio Commercio, risultano da tempo gestite in forma associata dall'Unione di Comuni Verona Est di cui Caldiero fa parte, la quale opera anche come Centrale Unica di Committenza. Sono presenti quattro Responsabili di Area. Oltre ai Responsabili, sono presenti altri 21 dipendenti, di cui 7 con contratto a tempo parziale. La dotazione organica presente, raggiunta con una attenta politica assunzionale resa possibile dalle aperture degli ultimi anni, pur essendo in grado di far fronte con efficienza all'erogazione dei principali servizi alla comunità, fa fatica a tenere il passo con tutti gli adempimenti amministrativi richiesti dalle normative vigenti nei molteplici ambiti di competenza dell'Ente, spesso senza distinzione tra Enti di maggiori e minori dimensioni. Inoltre l'esiguo numero di personale con profilo giuridico idoneo a ricoprire il ruolo di E.Q. e la forte specializzazione richiesta per ricoprire la funzione in argomento, rende non praticabile la rotazione del personale direttivo nelle Aree diverse da quella dei Lavori Pubblici.

Sempre in riferimento alla specificità del contesto interno dell'Ente va evidenziata l'assenza di:

- condanne, anche non definitive, per reati contro la P.A.;
- procedimenti penali e disciplinari in corso per reati contro la P.A.;

Le partecipazioni detenute dal Comune di Caldiero sono le seguenti:

- Azienda speciale Terme di Giunone – Azienda Speciale – Ente pubblico economico – 100,00%;
- Consiglio di Bacino Veronese – Consorzio - 0,820%
- Consorzio di Bacino Verona Due del Quadrilatero - Consorzio 1,852%;
- Consorzio Energia Veneto - Consorzio - 0,08%;
- Acque Veronesi s.c.a.r.l. - Soc. consortile a Responsabilità Limitata - 0,40%;
- Viveracqua s.c.a.r.l. - Soc. consortile a Responsabilità Limitata - 0,0696%;
- Consiglio di Bacino Verona Nord - Ente di diritto pubblico - 1,822%.



# Comune di Caldiero

Risulta evidente come le partecipazioni siano di natura minoritaria, eccetto per il caso dell'Azienda Speciale Terme.

L'Azienda Speciale *"Terme di Giunone"* gestisce il *"Parco Termale"* estivo, costituito da circa 70.000 mq., comprendente due vasche storiche con acqua termale sorgiva, una piscina olimpionica, tre vasche ludico-sportive, una laguna con giochi d'acqua, tre scivoli per bambini, quattro acquascivoli (toboga, idrotubo, kamikaze e gommoni), la nuova laguna ad onde di 1.220 mq., inaugurata nel 2014, tre ulteriori acquascivoli inaugurati a giugno 2023. Nel complesso termale sono inclusi altresì tre fabbricati storici (tra cui la centrale *"casa del bagnarolo"* del 1792), un recente fabbricato per servizi igienici e un esercizio bar ristorante/pizzeria estivo. L'area residua, di circa 3 Ha, è costituita dalla viabilità e dai parcheggi.

L'Azienda Speciale predetta è Ente strumentale del Comune, dotato di personalità giuridica, di autonomia imprenditoriale e di proprio statuto, approvato dal Consiglio Comunale.

Trattandosi di Ente pubblico economico l'Azienda Speciale rientra ai sensi dell'art. 2 bis comma 2 lett. a) del decreto legislativo 14 marzo 2013 n. 33, nell'ambito soggettivo di applicazione della normativa sulla trasparenza, al pari delle Pubbliche Amministrazioni di cui di cui all'art. 1 comma 2 del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165. Il sito dell'Azienda Speciale è in effetti dotato di una sezione denominata *"Amministrazione trasparente"* con tutte le sottosezioni previste dalla normativa vigente, aggiornate nei loro contenuti fondamentali. Ai fini del rispetto della normativa anticorruzione la legge 6 novembre 2012 n. 190 prevede in modo chiaro e lineare all'art. 1 comma 2 bis il ruolo guida del Piano Nazionale Anticorruzione nel costituire atto di indirizzo non solo per le Pubbliche Amministrazioni di cui all'art. 1 comma 2 del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165, ma anche nei confronti degli altri soggetti di cui all'art. 2 bis comma 2 del decreto legislativo 14 marzo 2013 n. 33 (tra cui rientrano gli Enti pubblici economici e quindi l'Azienda Speciale *"Terme di Giunone"*).

Infine, per quanto riguarda la disciplina sugli affidamenti di lavori, servizi e forniture, va evidenziato l'assoggettamento alla normativa di cui al decreto legislativo 31 marzo 2023 n.



# Comune di Caldiero

36 dell'Ente in questione, posto che lo stesso costituisce organismo di diritto pubblico a tutti gli effetti.

Ritornando alla disciplina dell'Azienda Speciale Terme di Giunone in materia di prevenzione della corruzione si richiama la determinazione dell'A.N.A.C. n. 1134 del 08/11/2017 ad oggetto *"Nuove linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici"* e in particolare il paragrafo 4.2 *"Vigilanza sull'adozione di misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza e promozione dell'adozione delle misure"*, per quanto riguarda l'attività di vigilanza da parte dell'ente controllante sui soggetti controllati e il paragrafo 5.2 *"Vigilanza nei confronti delle amministrazioni controllanti o partecipanti"*, per quanto riguarda l'attività di vigilanza da parte di A.N.A.C nei confronti degli enti vigilanti.

In riferimento all'attività di vigilanza prevista dalle suesposte linee guida nei confronti dell'Azienda Speciale *"Terme di Giunone"* si riscontra l'adozione delle seguenti misure di prevenzione:

- modello organizzativo ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231, integrato con le misure anticorruzione previste dalla legge 6 novembre 2012 n. 190, approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 15.04.2019, che prevede la responsabilità in sede penale per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente e da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti in posizione apicale;
- Regolamento dell'Organismo di Vigilanza, approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione delle Terme di Giunone n. 28 del 17.09.2015, con il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del modello di cui sopra;
- nomina dell'Organismo di Vigilanza, nella persona del Pierangelo Albertini, il cui incarico è stato affidato fino al 30/09/2025;
- Codice etico di comportamento.

In aggiunta a quanto sopra l'Azienda Speciale ha provveduto ad adottare le seguenti misure integrative di quelle adottate ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231:



# Comune di Caldiero

- Piano anticorruzione 2024/2026, approvato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 3 del 31/01/2024;
- nomina del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, nella figura del Direttore Dott. Vittorio Gazzabini.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione del Comune di Caldiero ha preso anche atto delle attività realizzate nel corso del 2024 dall'Organismo di Valutazione dell'Azienda Speciale.

Dai verbali esaminati si è riscontrata, nel corso del 2024, l'effettuazione di 3 incontri (15 marzo, 15 ottobre, 6 dicembre), nei quali l'Organismo ha costantemente monitorato l'efficacia e l'efficienza del modello 231 adottato dall'Azienda e attestato l'adeguatezza e la concreta implementazione del modello 231 all'interno di tale Ente.

Per la specificità dell'Ente risulta complesso far fronte a tutti gli adempimenti previsti dalla normativa anticorruzione. L'attuale assetto organizzativo dell'Azienda, a cui si imputa anche i positivi risultati di bilancio, consta infatti solo di due dipendenti a tempo indeterminato, direttore e operaio giardiniere, e 54 dipendenti stagionali. L'Azienda speciale ha provveduto ad aggiornare nel corso del 2024 (delibera del Consiglio di Amministrazione n. 3 del 31 dicembre 2024) sia il Modello Organizzativo ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231, integrato con le previsioni specifiche della legge 6 novembre 2012 n. 190, che il Piano anticorruzione 2024/2026, come programmato.

## Mappatura dei processi

Costituisce una parte fondamentale dell'analisi di contesto interno. Una buona programmazione delle misure di prevenzione della corruzione all'interno del PIAO richiede che si lavori per una mappatura dei processi integrata al fine di far confluire obiettivi di *performance*, misure di prevenzione della corruzione e programmazione delle risorse umane e finanziarie necessarie per la loro realizzazione.

Sono tracciati e mappati i processi ritenuti più sensibili al fine di identificare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività, espongono l'amministrazione a rischi



corruttivi con *focus* sui processi per il raggiungimento degli obiettivi di *performance* volti a incrementare il valore pubblico di cui alla sottosezione di programmazione “*Performance*”. Anche se la finalità della mappatura varia da sezione a sezione del PIAO in base alle specificità dei contenuti delle stesse, in ogni caso è opportuno che essa sia unica. Il rischio, altrimenti, è quello di duplicare gli strumenti di pianificazione. I processi mappati ai fini della prevenzione della corruzione e della *performance* possono costituire anche l’unità di analisi per il controllo di gestione.

Per la mappatura è fondamentale il coinvolgimento dei Responsabili delle strutture organizzative principali.

Secondo l’ANAC, può essere utile prevedere, specie in caso di complessità organizzative, la costituzione di un “*gruppo di lavoro*” dedicato e interviste agli addetti ai processi onde individuare gli elementi peculiari e i principali flussi.

Secondo gli indirizzi del PNA, il RPCT ha costituito e coordinato un “*gruppo di lavoro*” composto dai Funzionari dell’Ente, responsabili delle principali ripartizioni organizzative. Data l’approfondita conoscenza da parte di ciascun Funzionario dei procedimenti, dei processi e delle attività svolte dal proprio ufficio, il gruppo di lavoro ha potuto enucleare i processi elencati nell’allegato B).

## Valutazione del rischio

La valutazione del rischio è la macro-fase del processo di gestione in cui il rischio stesso è identificato, analizzato e confrontato con altri rischi, al fine di individuare le priorità di intervento e le possibili misure organizzative correttive e preventive (trattamento del rischio).

Si articola in tre fasi: identificazione, analisi e ponderazione del rischio.

## Criteri di valutazione

Per stimare il rischio è necessario definire preliminarmente indicatori del livello di esposizione al rischio di corruzione.

L’ANAC ha proposto indicatori comunemente accettati, ampliabili o modificabili (PNA 2019, allegato n. 1). Gli indicatori sono:





# Comune di Caldiero

- a) livello di interesse esterno: la presenza di interessi rilevanti, economici o meno, e di benefici per i destinatari determina un incremento del rischio;
- b) grado di discrezionalità del decisore interno: un processo decisionale altamente discrezionale si caratterizza per un livello di rischio maggiore rispetto ad un processo decisionale altamente vincolato;
- c) manifestazione di eventi corruttivi in passato: se l'attività è stata già oggetto di eventi corruttivi nell'Amministrazione o in altre realtà simili, il rischio aumenta poiché quella attività ha caratteristiche che rendono praticabile il malaffare;
- d) trasparenza/opacità del processo decisionale: l'adozione di strumenti di trasparenza sostanziale, e non solo formale, abbassa il rischio;
- e) livello di collaborazione del responsabile del processo nell'elaborazione, aggiornamento e monitoraggio del piano: la scarsa collaborazione può segnalare un deficit di attenzione al tema della corruzione o, comunque, determinare una certa opacità sul reale livello di rischio;
- f) grado di attuazione delle misure di trattamento: l'attuazione di misure di trattamento si associa ad una minore probabilità di fatti corruttivi.

Tutti gli indicatori suggeriti dall'ANAC sono stati utilizzati per valutare il rischio corruttivo all'interno dell'Ente.

Il "gruppo di lavoro", coordinato dal RPCT, composto dai Funzionari dell'Ente, responsabili delle principali ripartizioni organizzative, ha fatto uso dei suddetti indicatori.

## Trattamento del rischio

Il trattamento del rischio consiste nell'individuazione, la progettazione e la programmazione delle misure generali e specifiche finalizzate a ridurre il rischio corruttivo identificato mediante le attività propedeutiche sopra descritte.

Le "misure generali" intervengono in maniera trasversale sull'intera amministrazione e si caratterizzano per la loro incidenza sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione e per la loro stabilità nel tempo.





# Comune di Caldiero

Le “*misure specifiche*”, che si affiancano ed aggiungono sia alle misure generali, sia alla trasparenza, agiscono in maniera puntuale su alcuni specifici rischi e si caratterizzano per l’incidenza su problemi peculiari.

## Individuazione delle misure

Di fondamentale importanza per il trattamento del rischio è l’identificazione delle misure di prevenzione, in funzione delle criticità rilevate in sede di analisi.

In questa fase, il “*gruppo di lavoro*” coordinato dal RPCT, ha individuato misure generali e misure specifiche, in particolare per i processi con alto livello di rischio si veda lo stesso allegato B dove sono enucleati i processi).

## Strumenti

### Codice di comportamento

Il comma 3 dell'art. 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165 dispone che ciascuna Amministrazione elabori un proprio Codice di comportamento.

Tra gli strumenti di prevenzione della corruzione i Codici di comportamento rivestono un ruolo importante nella strategia delineata dalla legge 6 novembre 2012 n. 190, costituendo lo strumento che più di altri si presta a regolare le condotte dei Funzionari e ad orientarle alla migliore cura dell’interesse pubblico.

Si allega il Codice di comportamento comunale, quale allegato C) al presente Piano.

### Conflitto di interessi

L’art. 6-bis della legge 7 agosto 1990 n. 241 (aggiunto dalla legge 6 novembre 2012 n. 190, art. 1, comma 41) prevede che i responsabili del procedimento, nonché i titolari degli uffici competenti ad esprimere pareri, svolgere valutazioni tecniche e atti endoprocedimentali e ad assumere i provvedimenti conclusivi, debbano astenersi in caso di “conflitto di interessi”, segnalando ogni situazione, anche solo potenziale, di conflitto.



# Comune di Caldiero

Il DPR 16 aprile 2013 n. 62 (Codice di comportamento dei dipendenti pubblici), aggiornato con il D.P.R. 13 giugno 2023 n. 81, norma il conflitto di interessi agli artt. 6, 7 e 14. Il dipendente pubblico ha il dovere di astenersi in ogni caso in cui esistano *“gravi ragioni di convenienza”*. Sull'obbligo di astensione decide il responsabile dell'ufficio di appartenenza. L'art. 7 stabilisce che il dipendente si debba astenere sia dall'assumere decisioni, che dallo svolgere attività che possano coinvolgere interessi:

- a) dello stesso dipendente;
- b) di suoi parenti o affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi;
- c) di persone con le quali il dipendente abbia *“rapporti di frequentazione abituale”*;
- d) di soggetti od organizzazioni con cui il dipendente, ovvero il suo coniuge, abbia una causa pendente, ovvero rapporti di *“grave inimicizia”* o di credito o debito significativi;
- e) di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente;
- f) di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui sia amministratore o gerente o dirigente.

Ogni qual volta si configurino le descritte situazioni di conflitto di interessi, il dipendente è tenuto a darne tempestivamente comunicazione al responsabile dell'ufficio di appartenenza, il quale valuterà, nel caso concreto, l'eventuale sussistenza del contrasto tra l'interesse privato ed il bene pubblico.

All'atto dell'assegnazione all'ufficio, il dipendente pubblico ha il dovere di dichiarare l'insussistenza di situazioni di conflitto di interessi.

Deve informare per iscritto il dirigente di tutti i rapporti, diretti o indiretti, di collaborazione con soggetti privati, in qualunque modo retribuiti, che lo stesso abbia in essere o abbia avuto negli ultimi tre anni.

La suddetta comunicazione deve precisare:

- a) se il dipendente personalmente, o suoi parenti, o affini entro il secondo grado, il suo coniuge o il convivente abbiano ancora rapporti finanziari con il soggetto con cui ha avuto i predetti rapporti di collaborazione;



# Comune di Caldiero

b) e se tali rapporti siano intercorsi, o intercorrano tuttora, con soggetti che abbiano interessi in attività o decisioni inerenti all'ufficio, limitatamente alle pratiche a lui affidate.

Il dipendente, inoltre, ha l'obbligo di tenere aggiornata l'amministrazione sulla sopravvenienza di eventuali situazioni di conflitto di interessi.

Qualora il dipendente si trovi in una situazione di conflitto di interessi, anche solo potenziale, deve segnalarlo tempestivamente al dirigente o al superiore gerarchico o, in assenza di quest'ultimo, all'organo di indirizzo.

Questi, esaminate le circostanze, valuteranno se la situazione rilevata realizzi un conflitto di interessi che leda l'imparzialità dell'agire amministrativo. In caso affermativo, ne daranno comunicazione al dipendente.

La violazione degli obblighi di comunicazione ed astensione integra comportamenti contrari ai doveri d'ufficio e, pertanto, è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve eventuali ulteriori responsabilità civili, penali, contabili o amministrative. Pertanto, le attività di prevenzione, verifica e applicazione delle sanzioni sono a carico della singola amministrazione.

## Inconferibilità e incompatibilità degli incarichi dirigenziali/apicali

Si provvede a acquisire, conservare e verificare le dichiarazioni rese ai sensi dell'art. 20 del decreto legislativo 8 aprile 2013 n. 39. Inoltre, si effettua il monitoraggio delle singole posizioni soggettive, rivolgendo particolare attenzione alle situazioni di inconferibilità legate alle condanne per reati contro la Pubblica Amministrazione.

La procedura di conferimento degli incarichi prevede:

- la preventiva acquisizione della dichiarazione di insussistenza di cause di inconferibilità o incompatibilità da parte del destinatario dell'incarico;
- la successiva verifica annuale della suddetta dichiarazione;
- il conferimento dell'incarico solo all'esito positivo della verifica (ovvero assenza di motivi ostativi al conferimento stesso);
- la pubblicazione contestuale dell'atto di conferimento dell'incarico, ove necessario ai



# Comune di Caldiero

sensi dell'art. 14 del decreto legislativo 14 marzo 2013 n. 33, e della dichiarazione di insussistenza di cause di inconferibilità e incompatibilità, ai sensi dell'art. 20 comma 3 del decreto legislativo 8 aprile 2013 n. 39.

## Regole per la formazione delle commissioni e per l'assegnazione degli uffici

Secondo l'art. 35-*bis* del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165 coloro che siano stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel Capo I del Titolo II del libro secondo del Codice penale:

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

Le modalità di conferimento degli incarichi di posizione organizzativa sono definite nel Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi.

I requisiti richiesti dal Regolamento sono conformi a quanto dettato dall'art. 35-*bis* del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165.

## Incarichi extraistituzionali

L'Amministrazione adotta la disciplina di cui all'art. 53 del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165, in merito agli incarichi vietati e ai criteri per il conferimento o l'autorizzazione allo svolgimento di incarichi extra istituzionali.



# Comune di Caldiero

## Divieto di svolgere attività incompatibili a seguito della cessazione del rapporto di lavoro (*pantouflage*)

L'art. 53 comma 16-ter del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165 vieta ai dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle Pubbliche Amministrazioni, di svolgere – nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego – attività lavorativa o professionale presso i privati destinatari dell'attività della Pubblica Amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri.

Eventuali contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione del divieto sono nulli.

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.

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

Come ribadito anche dal Consiglio di Stato, Sez. V, sentenza n. 7411 del 29 ottobre 2019, la disciplina si riferisce ad una fattispecie qualificabile in termini di "*incompatibilità successiva*" alla cessazione dal servizio del dipendente pubblico. Si tratta di un'ipotesi che si configura quale integrazione dei casi di inconferibilità e incompatibilità contemplate dal decreto legislativo 8 aprile 2013 n. 39, come si evince dalle disposizioni stesse in materia di *pantouflage* contenute all'art. 21 del citato decreto. La *ratio* del divieto di *pantouflage* è volta a garantire l'imparzialità delle decisioni pubbliche e in particolare a scoraggiare comportamenti impropri e non imparziali, fonti di possibili fenomeni corruttivi, da parte del dipendente che, nell'esercizio di poteri autoritativi e negoziali, "*potrebbe preconstituersi*



# Comune di Caldiero

*situazioni lavorative vantaggiose presso il soggetto privato con cui è entrato in contatto in relazione al rapporto di lavoro”.*

Il divieto è volto anche a *“ridurre il rischio che soggetti privati possano esercitare pressioni o condizionamenti sullo svolgimento dei compiti istituzionali, prospettando al dipendente di un’amministrazione l’opportunità di assunzione o incarichi una volta cessato dal servizio”.*

L’istituto mira, pertanto, *“ad evitare che determinate posizioni lavorative, subordinate o autonome, possano essere anche solo astrattamente fonti di possibili fenomeni corruttivi [...], limitando per un tempo ragionevole, secondo la scelta insindacabile del legislatore, l’autonomia negoziale del lavoratore dopo la cessazione del rapporto di lavoro”.* La scarsa formulazione della norma ha dato luogo a diversi dubbi interpretativi riguardanti, in particolare:

- a) la delimitazione dell’ambito soggettivo di applicazione;
- b) la perimetrazione del concetto di *“esercizio di poteri autoritativi e negoziali”* da parte del dipendente;
- c) la corretta individuazione dei soggetti privati destinatari di tali poteri;
- d) la corretta portata delle conseguenze che derivano dalla violazione del divieto.

Nell’individuare l’ambito soggettivo di applicazione, la norma fa espressamente riferimento ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all’art. 1 comma 2 del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165 cessati dal servizio. Ad essi è precluso, nei tre anni successivi alla conclusione del rapporto di lavoro, avere rapporti professionali con i soggetti privati nei cui confronti siano stati esercitati poteri autoritativi o negoziali nell’ultimo triennio. La norma utilizza i termini *“servizio”* e *“cessazione del pubblico impiego”*, quasi a riferirsi esclusivamente ai dipendenti a tempo indeterminato delle pubbliche amministrazioni. Tuttavia, in coerenza con la finalità dell’istituto in argomento quale presidio anticorruzione, nella nozione di dipendenti della pubblica amministrazione sono da ricomprendersi anche i titolari di uno degli incarichi di cui all’art. 21 del decreto legislativo 8 aprile 2013 n. 39. Sono infatti assimilati ai dipendenti della pubblica Amministrazione anche i soggetti titolari di uno degli incarichi previsti dal decreto legislativo 8 aprile 2013 n. 39, espressamente indicati all’art. 1, ovvero gli incarichi amministrativi di vertice, gli incarichi dirigenziali interni e esterni, gli incarichi di



# Comune di Caldiero

amministratore di enti pubblici e di enti privati in controllo pubblico.

Presupposto perché vi sia *pantouflage* è l'esercizio di poteri autoritativi o negoziali da parte del dipendente pubblico, inteso nei sensi sopra delineati.

Fermi restando, infatti, i riconosciuti poteri di ANAC di accertamento e sanzionatori in materia, le amministrazioni svolgono una verifica istruttoria sul rispetto della norma sul *pantouflage* da parte dei propri *ex* dipendenti. In particolare, all'interno dell'amministrazione, si ritiene che tali verifiche siano svolte dal RPCT, anche con il necessario supporto degli uffici competenti all'interno dell'amministrazione alla luce dei compiti allo stesso attribuiti dall'art. 15 del decreto legislativo 8 aprile 2013 n. 39. Si rammenta, altresì, che il RPCT è chiamato a verificare la corretta attuazione delle misure, tenendo conto che la legge 6 novembre 2012 n. 190, assegna a quest'ultimo un obiettivo generale consistente nella predisposizione e nella verifica della tenuta complessiva del sistema di prevenzione della corruzione di un'amministrazione o ente. Gli esiti delle verifiche del RPCT possono tradursi in una segnalazione qualificata ad ANAC.

## Formazione in tema di anticorruzione

Il comma 8, art. 1 della legge 6 novembre 2012 n. 190, stabilisce che il RPCT definisca procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione.

La formazione può essere strutturata su due livelli:

- a) livello generale: rivolto a tutti i dipendenti e mirato all'aggiornamento delle competenze/comportamenti in materia di etica e della legalità;
- b) livello specifico: dedicato al RPCT, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree a maggior rischio corruttivo, mirato a valorizzare le politiche, i programmi e gli strumenti utilizzati per la prevenzione e ad approfondire tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto.

## Rotazione del personale

La rotazione del personale può essere classificata in ordinaria e straordinaria.





# Comune di Caldiero

- a) rotazione ordinaria: la rotazione c.d. *“ordinaria”* del personale addetto alle aree a più elevato rischio di corruzione rappresenta una misura di importanza cruciale tra gli strumenti di prevenzione della corruzione, sebbene debba essere temperata con il buon andamento, l'efficienza e la continuità dell'azione amministrativa. L'art. 1 comma 10 lett. b) della legge 6 novembre 2012 n. 190 impone al RPCT di provvedere alla verifica, d'intesa con il Responsabile competente, dell'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione.
- b) rotazione straordinaria: è prevista dall'art. 16 del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165 per i dipendenti nei confronti dei quali siano avviati procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva. L'ANAC ha formulato le *“Linee guida in materia di applicazione della misura della rotazione straordinaria”* (deliberazione n. 215 del 26/3/2019). È obbligatoria la valutazione della condotta *“corruttiva”* del dipendente, nel caso dei delitti di concussione, corruzione per l'esercizio della funzione, per atti contrari ai doveri d'ufficio e in atti giudiziari, istigazione alla corruzione, induzione indebita a dare o promettere utilità, traffico di influenze illecite, turbata libertà degli incanti e della scelta del contraente (per completezza, Codice Penale, artt. 317, 318, 319, 319-bis, 319-ter, 319-quater, 320, 321, 322, 322-bis, 346-bis, 353 e 353-bis). L'adozione del provvedimento è solo facoltativa nel caso di procedimenti penali avviati per tutti gli altri reati contro la pubblica amministrazione, di cui al Capo I, del Titolo II, del Libro secondo del Codice Penale, rilevanti ai fini delle inconferibilità ai sensi dell'art. 3 del decreto legislativo 8 aprile 2013 n. 39, dell'art. 35-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165 e del decreto legislativo 31 dicembre 2012 n. 235. Secondo l'Autorità, *“non appena venuta a conoscenza dell'avvio del procedimento penale, l'Amministrazione, nei casi di obbligatorietà, adotta il provvedimento”* (deliberazione n. 215/2019, paragrafo 3.4, pag. 18).

## Misure per la tutela del dipendente che segnali illeciti (*whistleblower*)

L'art. 54-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165, riscritto dalla legge 30 novembre 2017 n. 179, stabilisce che il pubblico dipendente che, nell'interesse dell'integrità della



# Comune di Caldiero

Pubblica Amministrazione, segnali condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro non possa essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione. Tutte le Amministrazioni Pubbliche sono tenute ad applicare l'articolo 54-bis.

La segnalazione dell'illecito può essere inoltrata: in primo luogo al RPCT, quindi – in alternativa all'ANAC – all'Autorità giudiziaria, alla Corte dei Conti.

La segnalazione è sempre sottratta all'accesso documentale, di tipo tradizionale, normato dalla legge 7 agosto 1990 n. 241. La denuncia deve ritenersi anche sottratta all'applicazione dell'istituto dell'accesso civico generalizzato, di cui agli articoli 5 e 5-bis del decreto legislativo 14 marzo 2013 n. 33. L'accesso, di qualunque tipo esso sia, non può essere riconosciuto poiché l'identità del segnalante non può, e non deve, essere rivelata.

L'art. 54-bis accorda al *whistleblower* le seguenti garanzie: la tutela dell'anonimato, il divieto di discriminazione, la previsione che la denuncia sia sottratta all'accesso.

## Patti di Integrità e Protocolli di Legalità

Patti d'integrità e Protocolli di legalità recano un complesso di condizioni la cui accettazione è presupposto necessario per la partecipazione ad una gara di appalto.

Il patto di integrità è un documento che la stazione appaltante richiede ai partecipanti alle gare. Permette un controllo reciproco e sanzioni per il caso in cui qualcuno dei partecipanti cerchi di eluderlo. Si tratta quindi di un complesso di *“regole di comportamento”* finalizzate alla prevenzione del fenomeno corruttivo e volte a valorizzare comportamenti eticamente adeguati a tutti i concorrenti.

Il comma 17 dell'art. 1 della legge 6 novembre 2012 n. 190/2012 stabilisce che le stazioni appaltanti possano prevedere *“negli avvisi, bandi di gara o lettere di invito che il mancato rispetto delle clausole contenute nei protocolli di legalità o nei patti di integrità [costituisca] causa di esclusione dalla gara”*.



# Comune di Caldiero

## Rapporti con i portatori di interessi particolari

Tra le misure generali che le amministrazioni è opportuno adottino, l'Autorità ha fatto riferimento a quelle volte a garantire una corretta interlocuzione tra i decisori pubblici e i portatori di interesse, rendendo conoscibili le modalità di confronto e di scambio di informazioni (PNA 2019, pag. 84).

L'Autorità auspica sia che le amministrazioni e gli enti regolamentino la materia, prevedendo anche opportuni coordinamenti con i contenuti dei codici di comportamento; sia che la scelta ricada su misure, strumenti o iniziative che non si limitino a registrare il fenomeno da un punto di vista formale e burocratico ma che siano in grado effettivamente di rendere il più possibile trasparenti eventuali influenze di portatori di interessi particolari sul processo decisionale.

Inoltre fra i possibili eventi rischiosi, nel PNA 2022 (pag. 90) disponibile all'indirizzo web <https://www.anticorruzione.it>, in riferimento alle norme del decreto legge 31 maggio 2021 n. 77 sulla *"Governance del Piano nazionale di ripresa e resilienza e prime misure di rafforzamento delle strutture amministrative e di accelerazione e snellimento delle procedure"*, convertito con modificazioni dalla legge 29 luglio 2021 n. 108, è individuata la *"Mancata attivazione del potere sostitutivo ai sensi dell'art. 2, comma 9-bis, legge n. 241/1990 con conseguenti ritardi nell'attuazione del PNRR e PNC e dei programmi cofinanziati con fondi strutturali europei al fine di favorire interessi particolari"*

## Erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi e vantaggi economici di qualunque genere

Il comma 1 dell'art. 26 del decreto legislativo 14 marzo 2013 n. 33, come modificato dal decreto legislativo 25 maggio 2016 n. 97 prevede la pubblicazione degli atti con i quali le Pubbliche Amministrazioni determinano, ai sensi dell'art. 12 della legge 7 agosto 1990 n. 241, criteri e modalità per la concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi ed ausili finanziari, nonché per attribuire vantaggi economici di qualunque genere a persone, enti pubblici ed enti privati.



# Comune di Caldiero

Il comma 2 del medesimo art. 26, invece, impone la pubblicazione dei provvedimenti di concessione di benefici superiori a 1.000 euro, assegnati allo stesso beneficiario, nel corso dell'anno solare. La pubblicazione, che è dovuta anche qualora il limite venga superato con più provvedimenti, costituisce condizione di legittimità di efficacia del provvedimento di attribuzione del vantaggio (art. 26 comma 3).

La pubblicazione deve avvenire tempestivamente e, comunque, prima della liquidazione delle somme che costituiscono il contributo.

L'obbligo di pubblicazione sussiste solo laddove il totale dei contributi concessi allo stesso beneficiario, nel corso dell'anno solare, sia superiore a 1.000 euro.

Il comma 4 dell'art. 26 esclude la pubblicazione dei dati identificativi delle persone fisiche beneficiarie qualora sia possibile desumere informazioni sullo stato di salute, ovvero sulla condizione di disagio economico-sociale dell'interessato.

L'art. 27 del decreto legislativo 14 marzo 2013 n. 33 elenca invece le informazioni da pubblicare: il nome dell'impresa o dell'ente e i rispettivi dati fiscali, il nome di altro soggetto beneficiario, l'importo del vantaggio economico corrisposto, la norma o il titolo a base dell'attribuzione, l'ufficio e il responsabile del relativo procedimento amministrativo, la modalità seguita per l'individuazione del beneficiario, il *link* al progetto selezionato ed al *curriculum* del soggetto incaricato.

Tali informazioni, organizzate annualmente in unico elenco, sono registrate in Amministrazione trasparente "*Sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici*", "*Atti di concessione*" con modalità di facile consultazione, in formato tabellare aperto che ne consenta l'esportazione, il trattamento e il riutilizzo (art. 27 comma 2).

## Concorsi e selezione del personale

I concorsi e le procedure selettive si svolgono secondo le prescrizioni del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165 e del regolamento di organizzazione dell'ente vigente.

## Monitoraggio del rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti

Dal monitoraggio dei termini di conclusione dei procedimenti amministrativi potrebbero



# Comune di Caldiero

essere rilevati omissioni e ritardi ingiustificati tali da celare fenomeni corruttivi o, perlomeno, di cattiva amministrazione.

## Vigilanza su enti controllati e partecipati

A norma della deliberazione ANAC n. 1134/2017, sulle *“Nuove linee guida per l’attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e dagli enti pubblici economici”* (pag. 45), in materia di prevenzione della corruzione, gli enti di diritto privato in controllo pubblico e necessario che:

- a) adottino il modello di cui al decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231;
- b) provvedano alla nomina del Responsabile anticorruzione e per la trasparenza;

## Trasparenza

### Trasparenza e l’accesso civico

La trasparenza è una delle misure generali più importanti dell’intero impianto delineato dalla legge 6 novembre 2012 n. 190. Secondo l'art. 1 del decreto legislativo 14 marzo 2013 n. 33, la trasparenza è l’accessibilità totale a dati e documenti delle pubbliche amministrazioni. Detta *“accessibilità totale”* è consentita allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione all'attività amministrativa, favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche.

La trasparenza è attuata:

- a) attraverso la pubblicazione dei dati e delle informazioni elencate dalla legge sul sito *web* istituzionale nella sezione *“Amministrazione trasparente”*;
- b) l’istituto dell’accesso civico, classificato in semplice e generalizzato. Il comma 1 dell’art. 5 del decreto legislativo 14 marzo 2013 n. 33 prevede: *“L’obbligo previsto dalla normativa vigente in capo alle pubbliche amministrazioni di pubblicare documenti, informazioni o dati comporta il diritto di chiunque di richiedere i medesimi, nei casi in cui sia stata omessa la loro pubblicazione”* (accesso civico semplice). Il comma 2 dello stesso art. 5, recita: *“Allo scopo*



*di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche e di promuovere la partecipazione al dibattito pubblico, chiunque ha diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione” obbligatoria ai sensi del decreto legislativo 14 marzo 2013 n. 33 (accesso civico generalizzato).*

## Regolamento ed il registro delle domande di accesso

L'Autorità suggerisce l'adozione, anche nella forma di un regolamento, di una disciplina che fornisca un quadro organico e coordinato dei profili applicativi relativi alle diverse tipologie di accesso.

La disciplina regolamentare dovrebbe prevedere: una parte dedicata alla disciplina dell'accesso documentale di cui alla legge 7 agosto 1990 n. 241, una seconda parte dedicata alla disciplina dell'accesso civico “*semplice*” connesso agli obblighi di pubblicazione, e una terza parte sull'accesso generalizzato.

In attuazione di quanto sopra, questa amministrazione si è dotata del Regolamento per la disciplina delle diverse forme di accesso.

L'Autorità propone il Registro delle richieste di accesso da istituire presso ogni Amministrazione.

Il registro contiene l'elenco delle richieste con oggetto e data, relativo esito e indicazione della data della decisione. Il registro è pubblicato, oscurando i dati personali eventualmente presenti, e tenuto aggiornato almeno ogni sei mesi in “*Amministrazione Trasparente*”, “*Altri contenuti – Accesso civico*”.

## Modalità attuative degli obblighi di pubblicazione

L'allegato n. 1 della deliberazione ANAC 28/12/2016 n. 1310, integrando i contenuti della scheda allegata al decreto legislativo 14 marzo 2013 n. 33, ha rinnovato la struttura delle informazioni da pubblicarsi sui siti delle Pubbliche Amministrazioni, adeguandola alle novità introdotte dal decreto legislativo 25 maggio 2016 n. 97.



# Comune di Caldiero

Il legislatore ha organizzato in sottosezioni di primo e di secondo livello le informazioni, i documenti ed i dati da pubblicare obbligatoriamente nella sezione *“Amministrazione Trasparente”*.

Le sottosezioni devono essere denominate esattamente come indicato dalla deliberazione ANAC n. 1310/2016.

## Organizzazione dell'attività di pubblicazione

I referenti per la trasparenza, che coadiuvano il RPCT nello svolgimento delle attività previste dal decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, sono gli stessi Responsabili di Area.

L'Ente rispetta con puntualità le prescrizioni dei decreti legislativi n. 14 marzo 2013 n. 33 e 25 maggio 2016 n. 97.

L'Ente assicura conoscibilità ed accessibilità a dati, documenti e informazioni elencati dal legislatore e precisati dall'ANAC.

Le limitate risorse dell'Ente non consentono l'attivazione di strumenti di rilevazione circa *“l'effettivo utilizzo dei dati”* pubblicati.

Tali rilevazioni, in ogni caso, non sono di alcuna utilità per l'Ente, obbligato comunque a pubblicare i documenti previsti dalla legge.

## Pubblicazione di dati ulteriori

La pubblicazione puntuale e tempestiva dei dati e delle informazioni elencate dal legislatore è sufficiente per assicurare la trasparenza dell'azione amministrativa di questo Ente.

Pertanto non è prevista la pubblicazione di ulteriori informazioni.

In ogni caso, i Responsabili di Area possono pubblicare i dati e le informazioni che ritengono necessari per assicurare la migliore trasparenza sostanziale dell'azione amministrativa, tra cui, come suggerito dal PNA 2022:

- a) la tracciabilità informatica degli atti;
- b) l'aggiornamento degli elenchi degli operatori economici da invitare nelle procedure negoziate;





- c) la puntuale esplicitazione nelle determine a contrarre delle motivazioni della procedura di affidamento.

## Ricorso a gare telematiche, rotazione del RUP e *check list* per tipologia di affidamento

Come suggerito dal PNA 2022, quale misura di semplificazione, trasparenza e per presidiare con misure di prevenzione della corruzione tutti gli affidamenti in deroga alla luce delle disposizioni normative di riferimento appare opportuno:

- a) fare ricorso a gare telematiche;
- b) prevedere la rotazione e di formazione del RUP e del personale a vario titolo preposto ad effettuare le attività di verifica e controllo degli appalti;
- c) utilizzo di *check list* per diverse tipologie di affidamento. Si tratta di strumenti operativi che consentono in primis un'attività di autocontrollo di primo livello da parte dei soggetti chiamati a redigere la documentazione della procedura di affidamento, al fine di supportare la compilazione "*guidata*" degli atti e la loro conformità alla normativa comunitaria e nazionale; nonché un successivo controllo/supervisione dei medesimi atti da parte di soggetti diversi.

## 3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

### 3.1 Struttura organizzativa

Nella presente sottosezione è riportato il modello organizzativo dell'Ente ed in particolare:

- a) l'organigramma;
- b) i livelli di responsabilità organizzativa;
- c) il numero di Dirigenti/Elevate Qualificazioni, sulla base di
  1. inquadramento contrattuale;
  2. profilo professionale;
  3. competenze tecniche;
  4. competenze trasversali.
- d) numero dei dipendenti medi per ciascuna unità organizzativa;



# Comune di Caldiero

- e) eventuali interventi sul modello organizzativo per assicurare la sua coerenza rispetto agli obiettivi di valore pubblico identificati nella specifica sezione.

La struttura organizzativa dell'Ente è stata definita dalla Giunta Comunale.

La struttura è ripartita in Aree. Ciascuna Area è organizzata in Uffici.

Al vertice di ciascuna Area è posto un dipendente appartenente all'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.

La struttura organizzativa è chiamata a svolgere tutti i compiti e le funzioni che l'ordinamento attribuisce a questo.

In primo luogo, a norma dell'art. 13 del decreto legislativo 18 agosto 2000 n. 267, spettano al Comune tutte le funzioni amministrative che riguardano la popolazione ed il territorio comunale, precipuamente nei settori organici:

- a) dei servizi alla persona e alla comunità;
- b) dell'assetto ed utilizzazione del territorio;
- c) dello sviluppo economico,

salvo quanto non sia espressamente attribuito ad altri soggetti dalla legge statale o regionale, secondo le rispettive competenze.

Inoltre, l'art. 14 del medesimo decreto legislativo 18 agosto 2000 n. 267 attribuisce al Comune la gestione dei servizi di competenza statale (elettorali, di stato civile, di anagrafe, di leva militare e di statistica). Le relative funzioni sono esercitate dal Sindaco quale "*Ufficiale del Governo*".

Il comma 27 dell'art. 14 del decreto legge 31 maggio 2010 n. 78 (convertito con modificazioni dalla legge 30 luglio 2010 n. 122), infine, elenca le "*funzioni fondamentali*". Sono funzioni fondamentali dei Comuni, ai sensi dell'articolo 117 comma 2 lettera p) della Costituzione:

- 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



# Comune di Caldiero

alla pianificazione territoriale di livello sovracomunale;

- 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 riscossione 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 quarto comma della Costituzione;
- h) edilizia scolastica per la parte non attribuita alla competenza delle province, organizzazione e gestione dei servizi scolastici;
- i) polizia municipale e polizia amministrativa locale; tenuta dei registri di stato civile e di popolazione e compiti in materia di servizi anagrafici nonché in materia di servizi elettorali, nell'esercizio delle funzioni di competenza statale;
- j) servizi in materia statistica.

Il Comune di Caldiero è organizzato nelle seguenti Aree:

Affari Amministrativa (Ufficio Segreteria, Servizi Demografici, Ufficio Protocollo, Ufficio Commercio, Biblioteca Comunale, Ufficio Cultura - Istruzione e Associazioni, Ufficio Contratti, Ufficio Personale)

Area Economico Finanziaria Contabile (Ufficio Ragioneria, Ufficio Tributi, Ufficio Personale);

Area Urbanistica Edilizia Privata;

Area Lavori Pubblici (Ufficio Patrimonio, Ufficio Manutenzioni, Ufficio Ecologia e Ambiente).

## *Governance locale del PNRR*

Con il regolamento (UE) 2020/2094 del Consiglio del 14 dicembre 2020 è stato istituito uno strumento dell'Unione europea per la ripresa, a sostegno alla ripresa dell'economia dopo la crisi COVID-19, il quale ha trovato attuazione con il regolamento (UE) 2021/241 con il quale è stato istituito il dispositivo per la ripresa e la resilienza (RRF), che ha previsto che gli Stati



# Comune di Caldiero

membri predispongano un Piano nazionale per la ripresa e la resilienza (PNRR), ispirato ad una logica *performance based* nell'ambito del quale rappresentare il disegno strategico per intraprendere a livello nazionale il percorso di sviluppo sostenibile e crescita basato sui pilastri fondamentali del dispositivo europeo:

transizione verde;

- a) trasformazione digitale;
- b) crescita intelligente, sostenibile e inclusiva;
- c) coesione sociale e territoriale;
- d) salute e resilienza economica, sociale e istituzionale;
- e) politiche per la prossima generazione, l'infanzia e i giovani.

Ogni Ente Locale attuatore, in quanto destinatario delle risorse derivanti dal *recovery plan*, deve ispirarsi alla nuova programmazione comunitaria 2021/2027, e certamente rivedere la propria organizzazione del lavoro secondo la logica della governance e coordinamento del PNRR, che è ben riportata nel decreto legge 31 maggio 2021 n. 77.

I Comuni, in quanto soggetti attuatori di interventi del PNRR, sono chiamati a costituire una *governance* locale che abbia la funzione di coordinare i diversi soggetti coinvolti nell'attuazione di *milestone* e *target* del PNRR.

Tale *governance* si basa su 5 pilastri:

1. referenti PNRR, individuati per ciascun progetto/misura finanziata;
2. cabina di regia tecnico-politica, deputata al monitoraggio strategico dei progetti;
3. tavolo tecnico-finanziario, cui compete il presidio della coerenza programmatica e di bilancio;
4. sistema dei controlli interni, con introduzione di un controllo sistematico e puntuale su tutti gli atti del PNRR;
5. trasparenza amministrativa.

## Prospettive dell'organizzazione

L'Amministrazione intende puntare, a livello organizzativo, sull'accrescimento delle *c.d. "soft skills"*, in particolare per quanto riguarda le posizioni apicali. In particolare, si punta



ad un'organizzazione sempre più articolata verso un'operatività intersettoriale e trasversale.

## 3.2 Organizzazione del lavoro agile

In questa sottosezione sono riportati strategia e obiettivi di sviluppo dei modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto, come il lavoro agile o il telelavoro, adottati dall'amministrazione e coerenti con gli istituti in materia stabiliti dalla Contrattazione Collettiva Nazionale. In particolare:

- a) le misure abilitanti in termini organizzativi, di piattaforme tecnologiche e di competenze professionali;
- b) gli obiettivi connessi alla prestazione resa in lavoro agile con specifico riferimento alla performance individuale;
- c) il contributo connesso al miglioramento della *performance* organizzativa di Ente e di struttura organizzativa;

Inoltre, la proroga del diritto a svolgere la prestazione in modalità di lavoro agile fino al 31 marzo 2023 è riservata ai dipendenti pubblici e privati affetti dalle patologie e condizioni elencate dal DM Salute del 4 febbraio 2022, adottato in base all'articolo 17 comma 2 del decreto legge 2021 n. 221. Lo prevede la legge 29 dicembre 2022 n. 197 al comma 306 dell'articolo 1, che rinvia espressamente al decreto della Salute che contiene l'elenco "*delle patologie con scarso compenso clinico e con particolare connotazione di gravità in presenza delle quali... la prestazione lavorativa è normalmente svolta in modalità agile*".

L'Ente, con deliberazione della Giunta Comunale n. 95/2023, ha approvato Regolamento per la disciplina del lavoro agile (allegato D)



## 3.3 Piano Triennale del Fabbisogno di Personale

Nella presente sottosezione sono illustrati i seguenti elementi:

- a) consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente e ricognizione eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001;
- b) programmazione strategica delle risorse umane, valutata sulla base dei seguenti fattori:
  - 1. capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
  - 2. stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti;
  - 3. stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate, alla digitalizzazione dei processi, alle esternalizzazioni o internalizzazioni, ovvero a potenziamento e dismissione di servizi, attività, funzioni o ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o di quantità.



# Comune di Caldiero

A) Consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente e ricognizione eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. 165/2001

Al 31 dicembre 2024 la consistenza di personale del Comune di Caldiero risultava di n. 25 unità di cui 18 a tempo pieno e 7 a tempo parziale. Il Comune si avvaleva inoltre di un Segretario Comunale *"a scavalco"*, essendo privo di un Segretario Comunale titolare.

Il Segretario Comunale, sentiti gli attuali Responsabili di Area, ha verificato ai sensi dell'art. 33 commi 1 e 2 che all'interno del Comune di Caldiero non si registrano situazioni di soprannumero o eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali e alla situazione finanziaria.

B) Programmazione strategica delle risorse umane

B1) Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa

## **Vincolo generale di contenimento della spesa di personale**

Legge 27 dicembre 2006 n. 296 art. 1 commi 557 e seguenti

Risulta tuttora vigente il vincolo generale di contenimento della spesa di personale ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica. La normativa individua le azioni affinché sia possibile garantire il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, azioni che possono essere modulate dagli enti territoriali *"nell'ambito della propria autonomia"*. Il principale vincolo di natura finanziaria, per gli Enti soggetti alle regole del pareggio di bilancio, è relativo al contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013, riferimento fisso anche per gli anni successivi. La spesa di personale del Comune di Caldiero deve essere valutata nel complesso della spesa di personale dell'intera Unione di Comuni Verona Est di cui questo Ente fa parte, sulla base di principi consolidati della Corte dei Conti (Sezione Regionale di Controllo Regione Veneto, parere n. 130/2009 del 19/07/2009; Corte dei Conti Sezione Autonomie deliberazione 8/AUT/2011) e delle attuali disposizioni di legge (art. 32 D.lgs. 267/2000). L'elenco delle voci da prendere in considerazione (e da escludere) ai fini del computo della spesa del personale è indicato nelle delibere della Corte dei Conti - Sezione delle Autonomie.





# Comune di Caldiero

Il limite di spesa con riferimento alla legge 27 dicembre 2006 n. 296 per il Comune di Caldiero risulta calcolato come di seguito:

| <b>Componenti spesa di personale art. 1 commi 557 e seguenti L. 296/2006:</b>                                                                                                        | <b>Spesa media triennio 2011-2013</b>                 |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|
| Retribuzioni tabellari programmazione fabbisogni di personale (personale di ruolo e nuove assunzioni previste)                                                                       | 753.702,01                                            |
| Altre spese di personale (Segretario Comunale, Progressioni orizzontali, Indennità di Comparto, RIA, Indennità ed assegni ad personam, Oneri riflessi a carico del datore di lavoro) |                                                       |
| Buoni pasto/assegno nucleo familiare                                                                                                                                                 |                                                       |
| <b>TOTALE SPESA PERSONALE DIPENDENTE</b>                                                                                                                                             | <b>753.702,01</b>                                     |
| I.R.A.P.                                                                                                                                                                             | 42.798,31                                             |
| Somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in comando/convenzione                                                                                                    | -                                                     |
| Spese per collaborazione coordinata e continuativa, per contratti di somministrazione e per altre forme di lavoro flessibile                                                         | 17.305,41                                             |
| Spese per la formazione e rimborso missioni                                                                                                                                          |                                                       |
| Altre spese per il personale                                                                                                                                                         | -                                                     |
| <b>TOTALE GLOBALE SPESE PERSONALE CALDIERO</b>                                                                                                                                       | <b>813.805,73</b>                                     |
| <b>Componenti da sottrarre Deliberazione Corte Conti sez. autonomie 13/2015:</b>                                                                                                     |                                                       |
| Spesa per il personale appartenente alle categorie protette                                                                                                                          | 19.972,34                                             |
| Oneri derivanti da rinnovi contrattuali pregressi                                                                                                                                    | 77.033,08                                             |
| Spese per il personale comandato/in convenzione per le quali è previsto il rimborso dalle amministrazioni utilizzatrici                                                              | 35.954,71                                             |
| Diritti di rogito                                                                                                                                                                    | 6.992,10                                              |
| Incentivi per il recupero ICI / Evasione Tributi                                                                                                                                     | 8.652,36                                              |
| Incentivi progettazione funzioni tecniche (non computati in quanto imputati ai capitoli dell'opera/servizio/fornitura)                                                               | (non computati in quanto tit. II)                     |
| Spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività elettorale con rimborso dal Ministero dell'Interno/Regione                           | (non computati in quanto imputati in partite di giro) |
| Spese per la formazione e rimborso di missioni                                                                                                                                       |                                                       |
| <b>Totale componenti da sottrarre all'ammontare della spesa lorda di personale</b>                                                                                                   | <b>148.604,59</b>                                     |
| <b>TOTALE EFFETTIVO SPESE PERSONALE (al netto delle componenti escluse)</b>                                                                                                          | <b>665.201,14</b>                                     |
| Spesa figurativa personale trasformato in PART-TIME (Corte Conti Veneto 113/2019) al netto dei rinnovi contrattuali                                                                  | 66.216,54                                             |
| Quota parte spesa personale Unione di Comuni Verona Est al netto delle componenti escluse                                                                                            | 158.555,19                                            |
| <b>TOTALE COMPLESSIVO SPESE PERSONALE (al netto delle componenti escluse)</b>                                                                                                        | <b>889.972,87</b>                                     |

Tale limite, anche se ancora vigente, non costituisce più un impedimento a nuove assunzioni a tempo indeterminato in quanto nella sostanza è superato dall'art. 7 D.M. 20 marzo 2020 che esclude la maggior spesa per nuove assunzioni a tempo indeterminato effettuate nel



# Comune di Caldiero

rispetto dei limiti del medesimo D.M. dal limite di cui ai commi 557-quater e 562 della legge 26 dicembre 2006 n. 296.

## **Limiti in materia di assunzioni con tipologie contrattuali di tipo flessibile**

Art. 9, comma 28 del D.L. n. 78/2010, convertito in legge n. 122/2010

La spesa per assunzioni con tipologie contrattuali di tipo flessibile di ogni esercizio non può essere superiore al 50% di quella sostenuta per le corrispondenti finalità nell'anno 2009, elevata al 100% per gli Enti in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale; per le Amministrazioni che nel 2009 non hanno sostenuto spese per tali finalità il limite è computato con riferimento alla media sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007/2009.

La Corte dei Conti Sezione Autonomie, con deliberazione n. 1/2017, prendendo atto della lacuna normativa e della conseguente necessità di colmare tale vuoto mediante gli ordinari strumenti ermeneutici che la legge prevede, al fine di non ledere eccessivamente l'autonomia degli enti locali mediante l'azzeramento della possibilità di assumere con contratti di lavoro flessibile, afferma il principio di diritto secondo il quale negli enti locali che non hanno sostenuto spese di personale in forma flessibile né nell'esercizio 2009, né nel triennio 2007-2009 e che quindi sarebbero totalmente impossibilitati, ai sensi dell'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010, di procedere a tali assunzioni, in casi di dimostrata assoluta impossibilità di far fronte alla regolare erogazione di servizi indispensabili per circostanze eccezionali e temporanee, è consentito ricorrere, con motivato provvedimento, a personale flessibile: questa nuova soglia di spesa, nella misura strettamente necessaria a fare fronte ad un servizio essenziale per l'ente e in presenza di esigenze eccezionali, costituirà il parametro finanziario da prendere a riferimento per gli esercizi successivi.

Il Comune di Caldiero si è avvalso di tale facoltà con deliberazione di Giunta Comunale n. 17 del 7 marzo 2017. Il limite in materia di assunzioni con tipologie contrattuali di tipo flessibile del Comune di Caldiero è pertanto determinato nella spesa sostenuta a tale titolo nell'esercizio 2017 ed ammonta ad euro 27.130,40 (di cui euro 19.579,52 di competenze ed euro 7.550,88 per contributi Ente).



# Comune di Caldiero

## **Nuova disciplina dei vincoli di spesa ed assunzionali a tempo indeterminato dei comuni**

D.L. 34/2019 art. 33 convertito in legge n. 58/2019

Il D.L. 34/2019 recante misure urgenti di crescita economica, all'art. 33, riscrive l'intera disciplina dei vincoli di spesa ed assunzionali cui sono sottoposti i comuni. In detto articolo, rubricato "Assunzione di personale nelle Regioni a statuto ordinario e nei Comuni in base alla sostenibilità finanziaria", dispone, al comma 2 dedicato ai Comuni, che "a decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'Interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo 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 che registrano un rapporto superiore al valore soglia applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018"

Con D.M. 17 marzo 2020 avente ad oggetto "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" è stato dato corso alla nuova disciplina che ha superato il metodo del turn-over introducendo invece il metodo della "sostenibilità



# Comune di Caldiero

*finanziaria*". Il Comune di Caldiero, come emerge dai dati di seguito esposti, risultanti dai documenti contabili ufficiali approvati, si colloca al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1 dell'art. 4 del suddetto D.M.:

- media entrate correnti 2021-2023 risultanti dagli ultimi tre rendiconti approvati, al netto del FCDE stanziato nel bilancio di previsione relativo al 2023:  
euro 4.676.161,78 (Aggregato art. 2 comma 1 lett. b) del D.M.);
- valore soglia *ex art.* 4 D.M. 17 marzo 2020 (Comuni da 5.000 a 9999 abitanti):  
 $4.530.595,41 \times 26,9\% = \text{euro } 1.257.887,52$

Ai sensi dell'art. 5 del D.M. 17 marzo 2020 i Comuni che si collocavano al di sotto del valore soglia di cui alla Tabella 1 dell'articolo 4, in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024 potevano incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla Tabella 2, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1. A decorrere dal 01/01/2025, con il cessare del regime transitorio, viene a cessare tale ulteriore limite e le assunzioni possono essere programmate secondo il criterio della sostenibilità finanziaria nel rispetto del valore soglia di cui all'art. 4 del citato DM 17 marzo 2020. Ai sensi dell'art. 7 del citato DM 17 marzo 2020, la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.

## B2) Stima del *trend* delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti

Sulla base delle informazioni disponibili si prevedono le seguenti cessazioni:

2025: n. 1 cessazione nell'area degli Istruttori, con decorrenza prevista luglio 2025;

2026: n. 1 cessazione nell'area degli Operatori esperti;

2027: n. 1 cessazione nell'area degli Istruttori.



## B3) Stima dei fabbisogni e indirizzi per le politiche occupazionali nel triennio

Le politiche occupazionali del triennio sono volte a portare a termine gli obiettivi di programmazione impartiti con il PIAO 2024-2026 oltre a procedere, nel corso del triennio, alla sostituzione del personale che cesserà dal servizio per mantenere invariato l'organico ed il livello dei servizi.

Per quanto riguarda il contesto normativo di riferimento merita menzionare che in data 16 novembre 2022 è stata sottoscritto il nuovo CCNL Comparto Funzioni Locali triennio 2019/2021 che ha portato sostanziali modifiche normative ed economiche al personale dipendente non dirigente degli Enti Locali; inoltre nel corso del triennio è verosimile che venga sottoscritto il nuovo CCNL. Le previste maggiori spese sono comunque compatibili sia con gli equilibri di bilancio sia con i vincoli di spesa. In merito alla programmazione del personale, in questa sede si intende richiamare il Documento Unico di Programmazione 2025-2027 nel quale è stata inserita la programmazione triennale delle risorse finanziarie da destinare ai fabbisogni di personale.

Nell'ambito della capacità assunzionale, secondo quanto previsto dal decreto legge n. 34/2019 e DPCM 17 marzo 2020, l'Amministrazione prevede il seguente piano delle assunzioni:

- anno 2025 (completamento delle procedure già avviate nel corso del 2024 e non ultimate sulla base della vigente programmazione 2024-2026):
  - assunzione di n. 1 (uno) dipendente a tempo pieno e indeterminato appartenente all'area degli Operatori Esperti nell'area Lavori Pubblici - Servizi esterni;
  - assunzione a tempo pieno e indeterminato di un Istruttore Amministrativo nell'Area Affari Generali – Servizi Demografici, in sostituzione di una prevista cessazione di analogo profilo. L'assunzione sarà attivabile a decorrere dalla data di presentazione delle dimissioni da parte del dipendente in cessazione, al fine di consentire un congruo periodo di affiancamento;
- Anno 2026:



# Comune di Caldiero

- assunzione di n. 1 (uno) dipendenti a tempo pieno e indeterminato appartenente all'area degli Operatori Esperti nell'area Lavori Pubblici - servizi esterni in sostituzione di una prevista cessazione di analogo profilo;
- Anno 2027:
  - assunzione a tempo pieno e indeterminato di un Istruttore amministrativo nell'Area Economico Finanziaria Contabile, in sostituzione di una prevista cessazione di analogo profilo.

L'evoluzione della dotazione organica nel triennio è descritta nella tabella seguente.

| Area                                 | Profilo Professionale                | Personale in servizio al 01/01/2025     |                           | Programmazione 2025 | Programmazione 2026 | Programmazione 2027 | Totale posti dotazione organica |
|--------------------------------------|--------------------------------------|-----------------------------------------|---------------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------------------|
|                                      |                                      | N. unità a tempo pieno                  | N. unità a tempo parziale |                     |                     |                     |                                 |
| FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE | Istruttore Direttivo Amministrativo  | 3                                       | 1                         | 0                   | 0                   | 0                   | 4                               |
|                                      | Istruttore Direttivo Tecnico         | 2                                       | 0                         | 0                   | 0                   | 0                   | 2                               |
|                                      | <b>TOTALE AREA FUNZIONARI</b>        | 5                                       | 1                         | 0                   | 0                   | 0                   | 6                               |
| ISTRUTTORI                           | Istruttore Tecnico                   | 2                                       | 1                         | 0                   | 0                   | 0                   | 3                               |
|                                      | Istruttore Amministrativo            | 6                                       | 4*                        | 1 sostituzione      | 0                   | 1 sostituzione      | 9                               |
|                                      | Coordinatore servizi esterni         | 1                                       | 0                         | 0                   | 0                   | 0                   | 1                               |
|                                      | <b>TOTALE AREA ISTRUTTORI</b>        | 9                                       | 5                         | 1                   | 0                   | 1                   | 13                              |
| OPERATORI ESPERTI                    | Collaboratore Amministrativo         | 1                                       | 0                         | 0                   | 0                   | 0                   | 2                               |
|                                      | Esecutore Amministrativo             | 0                                       | 1                         |                     |                     |                     |                                 |
|                                      | Collaboratore Tecnico                | 2                                       | 0                         | 1                   | 1 sostituzione      | 0                   | 4                               |
|                                      | Esecutore Tecnico                    | 1                                       | 0                         |                     |                     |                     |                                 |
|                                      | <b>TOTALE AREA OPERATORI ESPERTI</b> | 4                                       | 1                         | 1                   | 1                   | 0                   | 6                               |
|                                      |                                      | * di cui 1 in cessazione dal 01/02/2025 |                           |                     |                     |                     |                                 |
| <b>Totale</b>                        |                                      | 18                                      | 7                         | 2                   | 1                   | 1                   | 25                              |



# Comune di Caldiero

Nel triennio 2025-2027 non è previsto il ricorso a forme di lavoro flessibile.

**Nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di assunzioni a tempo indeterminato, nonché delle norme in materia di finanza pubblica e di spesa di personale, nel triennio 2025-2027 sono comunque consentite eventuali ulteriori sostituzioni di personale cessato, non previste nel presente documento, mediante apposite procedure concorsuali pubbliche, previo esperimento della procedura di mobilità per ricollocamento (art. 34-bis D.Lgs. n. 165/2001), o mediante l'utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti proprie o di altri enti o mediante mobilità volontaria (art. 30 D.Lgs. n. 165/2001).**

Nella tabella seguente è dimostrato il rispetto dei limiti di spesa di cui all'art. 33 del D.L. n. 34/2019 come disciplinati dal D.M. 17 marzo 2020. A livello di previsione è previsto uno sfioramento al valore soglia di prima applicazione nell'esercizio 2024 (dovuto a fatti contingenti già avvenuti e ampiamente giustificato nelle precedenti deliberazioni di programmazione del fabbisogno di personale). Anche se sono probabili significativi risparmi che consentiranno il rientro nel limite non sono state previste nuove assunzioni nel 2024.

| Esercizio | Valore soglia art. 4 comma 2 DM 17 marzo 2020 | Spesa prevista dal fabbisogno di personale (macroaggregati 1.01.NN.NN.NNN, 1.03.02.32.003-002-003-999) a tempo indeterminato | di cui per incremento fondo retribuzione di posizione e risultato in deroga ai limiti di cui all'art. 23 comma 2 del D. Lgs. 75/2020 come previsto dall'art. 11 bis secondo comma, del D.L. 14 dicembre 2018 n. 335 convertito in L. 11 febbraio 2019 n. 12 (DGC 15/2021) | Quota parte spesa segretario comunale in convenzione (macroaggregato 1.09.01 "rimborsi spese di personale") | Spazi ceduti all'Unione di Comuni Verona Est ai sensi dell'art. 32 comma 5 d. lgs. 267/00 (DGC 15/2021) | Spesa prevista dal fabbisogno di personale ai per verifica rispetto valore soglia artt. 4 e 5 DM 17 marzo 2020 |
|-----------|-----------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 2025      | 1.257.887,52                                  | 1.061.468,00                                                                                                                 | 12.500,00                                                                                                                                                                                                                                                                 | 0,00                                                                                                        | 26.435,10                                                                                               | 1.087.903,10                                                                                                   |
| 2026      | 1.257.887,52                                  | 1.019.762,00                                                                                                                 | 12.500,00                                                                                                                                                                                                                                                                 | 52.000,00                                                                                                   | 26.435,10                                                                                               | 1.098.197,10                                                                                                   |
| 2027      | 1.257.887,52                                  | 1.026.812,00                                                                                                                 | 12.500,00                                                                                                                                                                                                                                                                 | 52.000,00                                                                                                   | 26.435,10                                                                                               | 1.105.247,10                                                                                                   |

Gi importi previsti nella spesa per il fabbisogno di personale comprendono il costo di un segretario comunale (a scavalco per il 2025, condiviso con altri Enti mediante segreteria convenzionata con un carico per il Comune di Caldiero non superiore al 40% per gli anni successivi). Sono inoltre indicati e computati gli spazi assunzionali trasferiti all'Unione di Comuni Verona Est ai sensi dell'art. 32 del D.Lgs. n. 267/2000.





## 3.4 Programmazione della formazione del personale al fine dell'aggiornamento e/o riqualificazione professionale

Nell'ambito dei processi di riforma e cambiamento della Pubblica Amministrazione, la formazione costituisce una leva strategica fondamentale per lo sviluppo professionale dei dipendenti e per la realizzazione degli obiettivi programmatici. Si caratterizza infatti come strumento indispensabile per migliorare l'efficienza operativa interna dell'Amministrazione e per fornire ad ogni dipendente, adeguate conoscenze e strumenti per raggiungere più elevati livelli di motivazione e di consapevolezza rispetto agli obiettivi programmati. Ogni percorso formativo è volto alla valorizzazione del capitale umano, inteso come risorsa ed investimento

L'Amministrazione si impegna, nell'ambito di quanto definito dalla legislazione vigente in materia e dalla recente Direttiva Zangrillo (marzo 2023), a promuovere e favorire la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, nel pieno rispetto delle pari opportunità. L'aggiornamento professionale è finalizzato, nell'ambito di una politica attiva di sviluppo delle risorse umane, alla crescita continua della qualificazione del personale, al perseguimento di un livello maggiore di efficienza ed efficacia, nell'assolvimento delle funzioni prescritte e degli obiettivi istituzionali. L'attività di formazione è finalizzata a garantire che ciascun dipendente acquisisca le specifiche competenze culturali e professionali necessarie all'assolvimento delle funzioni e dei compiti attribuitigli nell'ambito della struttura cui è assegnato ed a fronteggiare gli eventuali processi di ristrutturazione organizzativa. Il ruolo della formazione non è limitato ad interventi straordinari per supportare le strategie di cambiamento, ma va inteso quale strumento essenziale per un adeguamento costante della professionalità del personale. È intenzione dell'Amministrazione erogare formazione, attingendo ove possibile alle risorse interne all'ente, nell'ambito della costante e attenta riduzione dei costi.

Le fasi del processo formativo sono le seguenti:

- a) analisi del fabbisogno (invito ai Responsabili delle Aree, valutazione e comparazione delle necessità formative rappresentate);
- b) integrazione con le strategie dell'Amministrazione;





# Comune di Caldiero

- c) comparazione tra le esigenze segnalate e le disponibilità finanziarie;
- d) definizione delle priorità;
- e) programmazione interventi partendo dall'individuazione delle tematiche comuni a più settori ed a quelle specifiche di settore;
- f) organizzazione e gestione dei corsi;
- g) controllo, analisi e valutazione dei risultati;
- h) aggiornamento banche dati del personale.

I processi formativi saranno monitorati e controllati al fine di valutarne l'efficacia e la qualità.

Per quanto attiene al piano di formazione 2025, si darà priorità alla seguente formazione:

- a) *“prevenzione della corruzione e trasparenza”*: la formazione dei dipendenti è considerata, dalla legge 6 novembre 2012 n. 190, uno degli strumenti fondamentali nell'ambito della prevenzione della corruzione. Il PNA (Piano Nazionale Anticorruzione) infatti inserisce la formazione fra le misure di prevenzione obbligatorie che il PTPC (Piano Triennale Prevenzione Corruzione) deve contenere per trattare il rischio della corruzione in quanto consente:
  - 1. di conoscere e condividere gli strumenti di prevenzione (politiche, programmi, misure), nonché la diffusione di principi di comportamento eticamente e giuridicamente adeguati;
  - 2. di creare una base omogenea minima di conoscenza, nonché di una competenza specifica per lo svolgimento delle attività nelle aree a più elevato rischio di corruzione;
  - 3. di assumere decisioni con *“consapevolezza”* e conseguente ridurre il rischio che l'azione illecita si compia, anche in modo inconsapevole;
  - 4. il confronto tra esperienze diverse e prassi amministrative distinte da ufficio ad ufficio, evitando così l'insorgere di prassi contrarie alla corretta interpretazione della norma di volta in volta applicabile.

I percorsi di formazione di cui alla lettera a) saranno strutturati su due livelli:



- I. un primo livello generale: rivolto a tutti i dipendenti e riguardante l'aggiornamento delle competenze e le tematiche dell'etica e della legalità;
  - II. un secondo livello specifico rivolto al responsabile della prevenzione, ai referenti, ai Responsabili delle aree ed ai dipendenti che operano nelle aree maggiormente a rischio.
- b) *"nuovo Codice dei Contratti"*: decreto legislativo 31 marzo 2023 n. 36. È opportuno procedere con una attenta analisi del testo per evidenziare le novità più rilevanti al fine di non avere ricadute negative in sede *"operativa"*, nelle fasi di affidamento;
- c) *"digitalizzazione"*: nell'ambito del processo di digitalizzazione della Pubblica Amministrazione, appare opportuno approfondire tematiche attinenti all'adozione di CIE e al concetto d'identità digitali, nonché al processo di digitalizzazione dei contratti pubblici. Appare altresì opportuno focalizzare l'attenzione sull'importanza della sicurezza informatica, al fine di promuovere competenze digitali per il personale dipendente;
- d) *"CCNL"*: è opportuno porre attenzione su aspetti qualificanti del CCNL Funzioni Locali. In particolare:
1. l'ordinamento professionale, con esame degli adempimenti obbligatori e degli istituti *"eventuali"* la cui applicazione è rimessa alla contrattazione decentrata o alla discrezionalità dell'Ente;
  2. il sistema delle relazioni sindacali;
  3. gli elementi e la struttura del contratto individuale di lavoro;
  4. la costituzione del Fondo risorse decentrate;
  5. l'utilizzazione delle risorse addizionali offerte dal nuovo contratto e la loro specifica destinazione.

### 3.5 Azioni positive

L'analisi della situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato alla data del 31 dicembre u.s. presenta il seguente quadro di raffronto tra uomini e donne:

- dipendenti totali: n. 25 (n. 22 sino al 29/12);



# Comune di Caldiero

- donne: n. 12 (n. 11 sino al 29/12) di cui n. 5 *part-time*;
- uomini: n. 13 (n. 11 sino al 29/12), di cui n. 2 *part-time*;
- Responsabili di Area n. 4 (n. 3 uomini, n. 1 donna);

Si dà atto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile ai sensi dell'art. 48 comma 1 del decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198.

Si dà atto inoltre che l'Ente garantisce la partecipazione a corsi formativi e di aggiornamento professionale alle proprie dipendenti.

Si adottano inoltre le modalità organizzative idonee a favorirne la partecipazione, consentendo la conciliazione tra vita professionale e vita familiare.

Gli obiettivi che ci si propone di raggiungere per livelli soddisfacenti in ambito di salute di genere sono i seguenti:

- 1) usufruire del potenziale femminile per valorizzare la missione dell'Ente;
- 2) rimuovere eventuali ostacoli che impediscano la realizzazione di pari opportunità nel lavoro per garantire il riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono sottorappresentate;
- 3) favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione, ponendo al centro dell'attenzione la persona contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, dei cittadini e delle cittadine;
- 4) attivare specifici percorsi di reinserimento nell'ambiente di lavoro del personale a rientro dal congedo per maternità/paternità;
- 5) promuovere la cultura di genere attraverso il miglioramento della comunicazione e della diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

Il Comune si adopererà, al fine di concretizzare quanto di cui sopra, attraverso le seguenti azioni positive:

- Azione 1. Assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.



# Comune di Caldiero

- Azione 1.a) In sede di richieste di designazione inoltrate dal Comune ed Enti esterni ai fini della nomina di Commissioni, Comitati ed altri organismi collegiali previsti da norme statutarie e regolamentari interne del Comune, richiamare l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto della presenza femminile nelle proposte di nomina.
- Azione 2. Redazione di bandi di concorso/selezione in cui sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità e sia contemplato l'utilizzo sia del genere maschile che di quello femminile.
- Azione 3. Favorire la partecipazione del personale di sesso femminile ai corsi/seminari di formazione e di aggiornamento, anche attraverso una preventiva analisi di particolari esigenze riferite al ruolo tradizionalmente svolto dalle donne lavoratrici in seno alla famiglia, in modo da trovare soluzioni operative atte a conciliare le esigenze di cui sopra con quelle formative/professionali.
- Azione 4. Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da congedo parentale o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile di Area o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune.
- Azione 5. In presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato potranno essere definite, in accordo con le organizzazioni sindacali, forme di flessibilità orarie per periodi di tempo limitati. Il Comune, peraltro, ha possibilità di applicare l'istituto della banca delle ore di cui all'art. 38 bis del CCNL 14.9.2000.



## 4. SEZIONE: MONITORAGGIO

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

- a) secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10 comma 1 lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009 n. 150, per quanto attiene alle sottosezioni *"Valore pubblico"* e *"Performance"*;
- b) secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione *"Rischi corruttivi e trasparenza"*;
- c) su base triennale dall'Organismo Indipendente di Valutazione della *performance* (OIV) di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 o dal Nucleo di Valutazione, ai sensi dell'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000 n. 267, relativamente alla Sezione *"Organizzazione e capitale umano"*, con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di *performance*.

Ancorché il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 n. 132 non includa il monitoraggio fra le sezioni obbligatorie per gli Enti con meno di 50 dipendenti, si ritiene comunque utile provvedere ad elaborare tale sezione perché utile:

- a) alla chiusura del *"ciclo di pianificazione e programmazione"*;
- b) all'avvio del nuovo ciclo annuale;
- c) all'erogazione degli istituti premianti;
- d) alla verifica del permanere delle condizioni di assenza di fatti corruttivi, ovvero, se necessario all'aggiornamento anticipato della sezione *"Rischi corruttivi e trasparenza"*;
- e) alla verifica del buon andamento dell'azione amministrativa per consentire, se necessario, eventuali modifiche organizzative rilevanti in ipotesi di disfunzioni amministrative significative;
- f) il processo di prevenzione della corruzione si articola in quattro macrofasi: l'analisi del contesto, la valutazione del rischio, il trattamento e, infine, la macro fase del *"monitoraggio"* e del *"riesame"* delle singole misure e del sistema nel suo complesso.



# Comune di Caldiero

Il monitoraggio e il riesame periodico sono stadi essenziali dell'intero processo di gestione del rischio, che consentono di verificare attuazione e adeguatezza delle misure di prevenzione della corruzione, nonché il complessivo funzionamento del processo consentendo, in tal modo, di apportare tempestivamente i correttivi che si rendessero necessari.

Il monitoraggio e il riesame sono attività distinte, ma strettamente collegate tra loro; il monitoraggio è l'*"attività continuativa di verifica dell'attuazione e dell'idoneità delle singole misure di trattamento del rischio"*. È ripartito in due *"sotto-fasi"*:

- il monitoraggio dell'attuazione delle misure di trattamento del rischio;
- il monitoraggio della idoneità delle misure di trattamento del rischio.

Il riesame invece è l'attività *"svolta ad intervalli programmati che riguarda il funzionamento del sistema nel suo complesso"* (allegato n. 1 del PNA 2019, pag. 46). I risultati del monitoraggio devono essere utilizzati per svolgere il riesame periodico della funzionalità complessiva del sistema e delle politiche di contrasto della corruzione.

Il monitoraggio sulla sezione anticorruzione del PIAO riguarda tutte le fasi di gestione del rischio al fine di poter intercettare rischi emergenti, identificare processi organizzativi tralasciati nella fase di mappatura, prevedere nuovi e più efficaci criteri per l'analisi e la ponderazione del rischio. L'obiettivo è considerare eventuali ulteriori elementi che possano incidere sulla strategia di prevenzione della corruzione, se necessario modificare il sistema di gestione del rischio per migliorare i presidi adottati, potenziando e rafforzando gli strumenti in atto, eventualmente promuovendone di nuovi. Per la progettazione della sezione anticorruzione del PIAO occorre pertanto ripartire dalle risultanze del ciclo precedente utilizzando l'esperienza acquisita per apportare i necessari ed opportuni aggiustamenti alla strategia di prevenzione. In questa prospettiva, il RPCT si avvale, *in primis*, degli esiti del monitoraggio del Piano dell'anno precedente (e nel tempo della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO) per la definizione della programmazione per il triennio successivo. Gli esiti del monitoraggio consentono di identificare l'elemento organizzativo di base (processo) dell'attività dell'Amministrazione da sottoporre a maggiore attenzione. La rilevazione e l'analisi prima e il monitoraggio poi dei processi non



# Comune di Caldiero

appesantiscono il sistema, ma rappresentano strumenti attraverso il quale l'Amministrazione misura, controlla e migliora sé stessa.

Il monitoraggio dell'applicazione relativo alle misure contenute nella sottosezione *"Rischi Corruttivi e Trasparenza"* del presente Piano è svolto dal Responsabile della prevenzione della corruzione.

Ai fini del monitoraggio i Responsabili di Area sono tenuti a collaborare con il Responsabile della prevenzione della corruzione e forniscono ogni informazione che lo stesso ritenga utile.

Il RPCT svolge il monitoraggio con cadenza almeno semestrale e può sempre disporre ulteriori verifiche nel corso dell'esercizio.

Il monitoraggio ha per oggetto sia l'attuazione delle misure, sia l'idoneità delle misure di trattamento del rischio adottate nella sottosezione *"Rischi Corruttivi e Trasparenza"* del presente Piano, nonché l'attuazione delle misure di pubblicazione e trasparenza.

Al termine, Il RPCT descrive in un breve referto i controlli effettuati ed il lavoro svolto.

Il RPCT trasmette la relazione al Sindaco, ai componenti dell'esecutivo, ai Capi dei gruppi consiliari, ai Responsabili di Area.

La Giunta Comunale prende atto degli esiti del referto con propria deliberazione.

I dipendenti hanno il dovere di fornire il necessario supporto al RPCT nello svolgimento delle attività di monitoraggio.

Tale dovere, se disatteso, dà luogo a provvedimenti disciplinari.

Inoltre la relazione annuale del RPCT costituisce un importante strumento da utilizzare, in quanto, dando conto degli esiti del monitoraggio, consente di evidenziare l'attuazione della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO, l'efficacia o gli scostamenti delle misure previste rispetto a quelle attuate. Le evidenze, in termini di criticità o di miglioramento, che si possono trarre dalla relazione, possono guidare le amministrazioni nella eventuale revisione della strategia di prevenzione. In tal modo, le amministrazioni potranno elaborare e programmare nella successiva sezione del PIAO misure più adeguate e sostenibili.

La nuova forma di monitoraggio introdotta dal legislatore è il monitoraggio integrato e permanente delle sezioni che costituiscono il PIAO.



# Comune di Caldiero

La nuova disciplina, in altri termini, prevede che nella sezione monitoraggio debbano essere indicati:

- a) gli strumenti e le modalità di monitoraggio, incluse le rilevazioni di soddisfazione degli utenti, di tutte le sezioni;
- b) i soggetti responsabili.

Tale monitoraggio pone le condizioni per verificare la sostenibilità degli obiettivi organizzativi e delle scelte di pianificazione fatte nel PIAO, volti al raggiungimento del valore pubblico.

Il monitoraggio integrato si aggiunge e non sostituisce quello delle singole sezioni di cui il PIAO si compone.

Per realizzare un monitoraggio integrato, le Amministrazioni:

- a) a monte, realizzano una programmazione il più possibile coordinata. Il RPCT avrà cura di raccordare la sezione anticorruzione e trasparenza alle altre sezioni del PIAO; vanno allineate, per quanto possibile, le mappature dei processi in vista di mappature uniche, ove non ancora realizzate;
- b) prevedono nel PIAO un coordinamento tra il RPCT e i Responsabili delle altre sezioni del PIAO. Tutti i soggetti coinvolti sono in una condizione di parità tra loro. Ognuno dei Responsabili, per la propria parte, verifica quanto degli obiettivi programmati, per la sezione che segue, sia stato realizzato e l'adeguatezza della realizzazione degli obiettivi medesimi e condivide gli esiti delle verifiche con gli altri Responsabili;
- c) al fine di realizzare tale coordinamento tra il RPCT e i Responsabili delle altre sezioni di PIAO si possono prevedere modifiche organizzative, come la costituzione di una cabina di regia per il monitoraggio cui partecipano in posizione di parità assoluta tra loro i Responsabili delle varie sezioni del PIAO. I Responsabili non si limitano alla parte di propria competenza del PIAO ma ognuno aiuta e coadiuva l'altro per la realizzazione di una effettiva ed efficace sinergia di lavoro e raccordo costruttivo, fatta di continui confronti, aggiornamenti, scambi di buone pratiche e criticità;
- d) possono ricorrere - nei limiti delle risorse economiche a disposizione - a procedure automatizzate (ad es. *software*) che consentono di costruire un monitoraggio che non si





# Comune di Caldiero

limiti solo ad una forma di controllo *ex post*, ma sia volto a verifiche in corso d'opera al fine di apportare misure correttive a fronte di criticità via via riscontrate, anche mediante il raccordo e l'interazione con altri soggetti responsabili delle diverse sezioni del PIAO.

In questa ottica va valorizzato il ruolo proattivo che è altamente auspicabile abbia il RPCT. Egli, infatti, dal monitoraggio delle misure anti-corruttive e dell'intera sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO, può trarre elementi utili per capire se sia necessario, ai fini di una effettiva attuazione del sistema di prevenzione, chiedere di intervenire in altre sezioni.

È altresì necessaria una rinnovata impostazione del lavoro all'interno delle amministrazioni e un forte coordinamento tra il RPCT e gli altri responsabili delle sezioni del PIAO. A tal riguardo:

- a) i Responsabili delle sezioni sono chiamati a non lavorare singolarmente, ognuno per proprio conto, ma, superando l'impostazione seguita in passato, a coordinarsi tra loro condividendo dati, elementi informativi strumenti a disposizione;
- b) raccordare diverse competenze per creare un contesto favorevole per una maggiore consapevolezza, in tutte le unità organizzative, delle criticità e dei rischi corruttivi cui è esposta l'amministrazione

Sarà anche valorizzata la collaborazione tra RPCT e OIV o Nucleo di Valutazione per la migliore integrazione tra la sezione anticorruzione e trasparenza e la sezione performance del PIAO.

A tal fine l'OIV o il Nucleo di Valutazione è chiamato a verificare:

- a) la coerenza tra obiettivi di contrasto al rischio corruttivo e di trasparenza inseriti nella sezione anticorruzione e in quella dedicata alla performance del PIAO, valutando anche l'adeguatezza dei relativi indicatori;
- b) che nella misurazione e valutazione delle performance si tenga conto degli obiettivi inerenti alla prevenzione della corruzione e della trasparenza;
- c) le segnalazioni ricevute su eventuali disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure;
- d) i contenuti della Relazione annuale del RPCT e la coerenza degli stessi in rapporto agli obiettivi strategici di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti nella sezione



dedicata del PIAO e agli altri obiettivi individuati nelle altre sezioni. Nell'ambito di tale attività di controllo, l'OIV o il Nucleo di Valutazione si confronta sia con il RPCT, cui ha la possibilità di chiedere informazioni e documenti che ritiene necessari, che con i dipendenti della struttura multidisciplinare di cui sopra, anche attraverso lo svolgimento di audizioni.

Qualora dall'analisi emergano delle criticità e/o la difficoltà di verificare la coerenza tra gli obiettivi strategici e le misure di prevenzione della corruzione con quanto illustrato nella Relazione stessa, l'OIV o il nucleo di valutazione può suggerire rimedi e aggiustamenti da implementare per eliminare le criticità ravvisate, in termini di effettività e efficacia della strategia di prevenzione.

Il RPCT dovrà tener conto dei risultati emersi nella Relazione sulla performance al fine di:

- a) effettuare un'analisi per comprendere le ragioni/cause che hanno determinato scostamenti rispetto agli obiettivi strategici programmati in materia di prevenzione della corruzione;
- b) individuare le misure correttive, in coordinamento con i dirigenti, in base alle funzioni loro attribuite nella materia della prevenzione della corruzione dal Testo unico del pubblico impiego, con i referenti del RPCT, ove previsti, e in generale con tutti i soggetti che partecipano alla gestione del rischio, al fine di utilizzarle per implementare/migliorare la strategia di prevenzione della corruzione.

Secondo il PNA 2022 anche le Amministrazioni/Enti con meno di 50 dipendenti sono tenuti ad incrementare il monitoraggio.

Per questi enti, anzi, il rafforzamento del monitoraggio non comporta un onere aggiuntivo bensì, nel compensare le semplificazioni nell'attività di pianificazione delle misure, garantisce effettività e sostenibilità al sistema di prevenzione.

#### 4.1 Monitoraggio rafforzato per gli enti di piccole dimensioni

Il rafforzamento del monitoraggio per le Amministrazioni/Enti di minori dimensioni, che normalmente effettuano la programmazione anticorruzione e trasparenza una sola volta ogni tre anni, è particolarmente utile perché:



- a) attraverso il monitoraggio sul PTPCT o sulla sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO possono venire in rilievo fatti penali, intercettati rischi emergenti, identificati processi organizzativi tralasciati nella fase di mappatura, così da modificare il sistema di gestione del rischio per migliorare i presidi adottati, potenziando e rafforzando gli strumenti in atto ed eventualmente promuovendone di nuovi;
- b) gli esiti del monitoraggio dell'anno precedente della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO sono utili per la definizione della programmazione per il triennio successivo e quindi elementi imprescindibili di miglioramento progressivo del sistema di gestione dei rischi (monitoraggio complessivo su tutta la programmazione/revisione);
- c) il Responsabile della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO può trarre dal monitoraggio delle misure anticorruptive e dell'intera sezione, elementi utili per capire se sia necessario intervenire anche in altre sezioni.

Per tutte le Amministrazioni/enti con meno di 50 dipendenti, l'ANAC ritiene che il monitoraggio possa essere calibrato in ragione di criteri che tengano conto di soglie dimensionali delle amministrazioni.

Nello specifico suddividendo fra Amministrazioni:

- a) da 1 fino a 15 dipendenti;
- b) da 16 fino a 30 dipendenti;
- c) da 31 fino a 49 dipendenti.

I criteri utilizzati per orientare le Amministrazioni nel monitoraggio sono due, cumulativi:

- a) cadenza temporale (periodicità/frequenza del monitoraggio);
- b) sistema di campionamento (come sono individuati i processi/le attività oggetto di verifiche).

Per cui:

| MONITORAGGIO PER AMMINISTRAZIONI/ENTI CON DIPENDENTI DA 16 A 30 |                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|-----------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Cadenza temporale                                               | è raccomandato che il monitoraggio venga svolto almeno 1 volta l'anno                                                                                                                                                                                                   |
| Campione                                                        | rispetto ai processi selezionati in base ad un principio di priorità legato ai rischi individuati in sede di programmazione delle misure, ogni anno viene esaminato almeno un campione la cui percentuale si raccomanda non sia inferiore al 30%, salvo deroga motivata |



# Comune di Caldiero

| MONITORAGGIO PER AMMINISTRAZIONI/ENTI CON DIPENDENTI DA 16 A 30 |                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|-----------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Cadenza temporale                                               | 1 monitoraggio viene svolto 2 volte l'anno                                                                                                                                                                                                                                |
| Campione                                                        | rispetto ai processi selezionati in base ad un principio di priorità legato ai rischi individuati in sede di programmazione delle misure, ogni anno viene esaminato almeno un campione la cui percentuale si raccomanda non sia inferiore al 30 %, salvo deroga motivata. |
| MONITORAGGIO PER AMMINISTRAZIONI/ENTI CON DIPENDENTI DA 31 A 49 |                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| Cadenza temporale                                               | 1 monitoraggio viene svolto 2 volte l'anno                                                                                                                                                                                                                                |
| Campione                                                        | rispetto ai processi selezionati in base ad un principio di priorità legato ai rischi individuati in sede di programmazione delle misure, ogni anno viene esaminato almeno un campione la cui percentuale si raccomanda non sia inferiore al 50 %, salvo deroga motivata. |

Per quanto attiene l'applicazione della legge nei casi di inconferibilità e incompatibilità, la stessa Anac ha messo a disposizione un breve documento dal titolo *"Pillole esplicative in materia di inconferibilità e incompatibilità ai sensi del decreto legislativo n. 39/2013"* che raccoglie le disposizioni in materia.

Il documento è raggiungibile dal seguente *link*:

<https://servizionline.comune.caldiero.vr.it/c023017/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/159>

Il fine atteso è quello di aiutare le Amministrazioni interessate nella valutazione della riconducibilità di un incarico tra quelli di amministratore di enti pubblici e di enti privati in controllo pubblico, meritevole di particolare attenzione.

## 4.2 Monitoraggio rafforzato in materia di contratti pubblici e prevenzione della corruzione

L'Autorità Nazionale Anticorruzione, con propria deliberazione 605 del 19 dicembre 2023 – a cui si rimanda – ha approvato l'aggiornamento 2023 del PNA 2022. La scelta, per quest'anno, è stata quella di concentrarsi solo sul settore dei contratti pubblici a seguito dell'entrata in vigore del nuovo Codice, individuando i primi impatti che esso sta avendo anche sulla predisposizione di presidi di anticorruzione e trasparenza. Sono stati esaminati i principali profili critici che emergono dalla nuova normativa e, di conseguenza, sostituite integralmente le indicazioni riguardanti le criticità, gli eventi rischiosi e le misure di prevenzione già contenute nel PNA 2022, con la precisazione delle parti superate ovvero non più in vigore dopo la data di efficacia del decreto legislativo 31 marzo 2023 n. 36 (1° luglio).

È quindi stata rielaborata e sostituita la tabella contenente l'esemplificazione delle possibili



# Comune di Caldiero

correlazioni tra rischi corruttivi e misure di prevenzione della corruzione (tabella n. 12 del PNA 2022) con nuove tabelle aggiornate.

La parte finale è dedicata alla trasparenza dei contratti pubblici. Si è delineata la disciplina applicabile in materia di trasparenza amministrativa alla luce delle nuove disposizioni sulla digitalizzazione del sistema degli appalti e dei regolamenti adottati dall'Autorità, in particolare quelli adottati con le delibere ANAC nn. 261 e 264, e successivi aggiornamenti.



# Comune di Caldiero

## ALLEGATI:

- A. Piano degli obiettivi
- B. Analisi aree a rischio con misure specifiche
- C. Codice di comportamento
- D. Regolamento per la disciplina del lavoro agile