

**UNIONE DEI COMUNI DEL LACERNO E DEL
FIBRENO (FR)
PROVINCIA DI FROSINONE**

**PIANO INTEGRATO
DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
(P.I.A.O.)
TRIENNIO 2025-2027**



P.I.A.O. - SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

UNIONE DEI: COMUNI DEL LACERNO E DEL FIBRENO

INDIRIZZO: VIA STELLA N. 165

CODICE FISCALE/PARTITA IVA: 91015890600

PRESIDENTE: DOTT. ADAMO PANTANO

NUMERO DIPENDENTI AL 31 DICEMBRE ANNO PRECEDENTE: 4

TELEFONO: 0776-1938336

SITO INTERNET: WWW.UNIONELACERNOFIBRENO.IT

E-MAIL: LACERNO.FIBRENO@LIBERO.IT

P.E.C.: UNIONELACERNOFIBRENO@ARCMEDIAPEC.IT

UNIONE DEI: COMUNI DEL LACERNO E DEL FIBRENO

P.I.A.O. - SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, *PERFORMANCE* E ANTICORRUZIONE

2.1 VALORE PUBBLICO

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022, la presente sezione non deve essere redatta dagli Enti con meno di 50 dipendenti.

Per l'individuazione degli obiettivi strategici di natura pluriennale collegati al mandato elettorale del Sindaco, si rimanda alla Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione, adottato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 2 del 05/02/2025.

2.2. *PERFORMANCE*

La *performance* organizzativa è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza dell'organizzazione in termini di politiche, obiettivi, piani e programmi, soddisfazione dei destinatari, modernizzazione dell'organizzazione, miglioramento qualitativo delle competenze professionali, sviluppo delle relazioni con i cittadini, utenti e destinatari dei servizi, efficienza nell'impiego delle risorse e qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati.

La performance individuale è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza delle prestazioni individuali in termini di obiettivi, competenze, risultati e comportamenti. Entrambe contribuiscono alla creazione di valore pubblico attraverso la verifica di coerenza tra risorse e obiettivi, in funzione del miglioramento del benessere dei destinatari diretti e indiretti.

Di seguito, si allega il piano delle *performance* 2025/2027.

OBIETTIVI DI *PERFORMANCE* ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE

PIANO DELLE *PERFORMANCE*

2025/2027

Il presente documento è redatto in attuazione dell'art. 10, comma 1, lett. a) del decreto legislativo n. 150 del 27 ottobre 2009, come modificato dall'art. 8, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 74, conformemente al sistema di misurazione, trasparenza e valutazione delle *performance*.

La gestione della *performance* è coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio e si articola nelle seguenti fasi:

a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori. Gli obiettivi sono definiti su base triennale dalla giunta comunale. **Essi si articolano in:**

- 1) **obiettivi strategici**, che identificano, in coerenza con le linee programmatiche di mandato e con gli indirizzi definiti dal Documento unico di programmazione, le priorità strategiche dell'Amministrazione in relazione alle attività e ai servizi erogati e in relazione anche al livello e alla qualità dei servizi da garantire ai cittadini;
 - 2) **obiettivi operativi** dell'Amministrazione programmati, in coerenza con gli obiettivi della sezione operativa del documento unico di programmazione. Nel caso di differimento del termine di adozione del bilancio di previsione, devono essere comunque definiti gli obiettivi operativi per consentire la continuità dell'azione amministrativa;
- b) misurazione e valutazione della *performance*, organizzativa e individuale;
- c) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- d) rendicontazione dei risultati.

In coerenza con le linee programmatiche di mandato e con gli indirizzi definiti dal Documento unico di programmazione per il triennio 2025-2027, si predispone il piano delle *performance* per il medesimo triennio.

I dipendenti attualmente in servizio presso l'Unione dei Comuni del Lacerno e del Fibreno (Broccostella - FR) sono:

1. **Fabio Russo**, Segretario Comunale della sede di segreteria convenzionata tra i Comuni di Campoli Appennino, Posta Fibreno e Settefrati, Responsabile del Servizio Personale e Responsabile dell'Anticorruzione e della Trasparenza;
2. **Manuela Abballe**, utilizzata ai sensi dell'art. 1 comma 557 l. n. 311/2004, ex categoria C, oggi, Area degli Istruttori, posizione economica C1, Responsabile del Servizio Amministrativo.
3. **Claudia Tata**, utilizzata ai sensi dell'art. 1 comma 557 l. n. 311/2004, ex categoria D, oggi, Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, posizione economica D2, Responsabile del Servizio Finanziario;

4. Luigi Colaiaacovo, utilizzato ai sensi dell'art.110 del T.U.E.L., ex categoria D, oggi, Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, posizione economica D1, Responsabile del Servizio Tecnico – Lavori Pubblici.

5. Claudio Urbano, in convenzione presso l'Unione per n. 36 ore settimanali, ex categoria D, oggi, Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, posizione economica D7, Responsabile del Servizio di Polizia Locale e del Servizio di Protezione Civile.

Le risorse affidate al servizio sono:

- **Perruzza Gerardo**, , ex categoria C, oggi, Area degli Istruttori, posizione economica C6;
- **Cianfarani Nicola**, , ex categoria C, oggi, Area degli Istruttori, posizione economica C6;
- **Iacobone Flavio**, ex categoria C, oggi, Area degli Istruttori, posizione economica C6.

Di seguito vengono riportati:

1 – gli obiettivi strategici per il triennio 2025/2027;

2 – gli obiettivi operativi per l'annualità 2025.

Al raggiungimento degli obiettivi concorrono i dipendenti come di seguito riportato:

- a) obiettivo n. 1:** tutti i dipendenti
- b) per gli obiettivi numeri 2 e 3:** dipendente Abballe Manuela;
- c) per gli obiettivi dal n. 4 al n. 6:** dipendente Claudia Tata;
- d) per gli obiettivi numeri 7 e 8:** dipendente Luigi Colaiaacovo;
- e) per gli obiettivi numeri 9 e 10:** Comandante Claudio Urbano.

OBIETTIVI DI *PERFORMANCE* ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE

Obiettivo n. 1

Denominazione obiettivo	Gestione deliberazioni e determinazioni	Responsabile	Tutti Responsabili
Descrizione obiettivo	L'Ente intende dare attuazione al principio della trasparenza, recentemente riordinato dal d.lgs. n. 33/2013, recante il “Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni,” recentemente modificato dal d.lgs. n. 97/2016 c.d. F.O.I.A.. Regolare e puntuale predisposizione e pubblicizzazione delle delibere e delle determinazioni.	Percentuale di raggiungimento dell'obiettivo	100%
Indicatori (strumenti di misurazione)	<i>di efficienza:</i> numero di atti pubblicati. <i>di efficacia:</i> puntualità e tempestività negli adempimenti. <i>di qualità:</i> pubblicizzazione e divulgazione degli atti.		
Tipologia dell'obiettivo	OPERATIVO		
FASI PER IL RAGGIUNGIMENTO DELL'OBIETTIVO			
L'obiettivo dovrà essere raggiunto in modo costante durante l'intero anno 2025			

Obiettivo n. 2

Denominazione obiettivo	Gestione servizi afferenti i servizi amministrativi.	Responsabile	Abballe Manuela
Descrizione obiettivo	Istruttoria delle funzioni giuridiche in materia di atti deliberativi, determine e decreti, predisposizione di tutti gli atti per	Percentuale di raggiunti	100%

	l'affidamento dei servizi e delle forniture.	mento dell'obiet tivo	
Indicatori (strumenti misurazione)	di <i>di efficienza:</i> numero di atti adottati. <i>di efficacia:</i> puntuale adempimento delle funzioni del servizio. <i>di qualità:</i> gestione acquisizioni secondo tempistiche ristrette e soddisfazione dell'utenza.		
Tipologia dell'obiettivo	OPERATIVO		
FASI PER IL RAGGIUNGIMENTO DELL'OBIETTIVO			
L'obiettivo dovrà essere raggiunto in modo costante durante l'intero anno 2025			

Obiettivo n. 3

Denominazione obiettivo	Protocollo, pubblicazione atti e Amministrazione Trasparente, Economato	Responsa bile	Abballe Manuela
Descrizione obiettivo	A fronte della ridotta dotazione organica del Comune, è fondamentale la regolare e puntuale tenuta degli atti contabili previsti dalla legge, garantire l'erogazione del servizio di stato civile, oltre ai servizi anagrafici e leva.	Percentu ale di raggiungi mento dell'obiet tivo	100%
Indicatori (strumenti misurazione)	di <i>di efficienza:</i> rapidità nella protocollazione e nella pubblicazione degli atti amministrativi <i>di efficacia:</i> gestione procedure secondo tempistiche ristrette. <i>di qualità:</i> soddisfazione dell'utenza.		
Tipologia dell'obiettivo	STRATEGICO		
FASI PER IL RAGGIUNGIMENTO DELL'OBIETTIVO			
L'obiettivo dovrà essere raggiunto in modo costante durante gli anni 2025, 2026 e 2027			

Obiettivo n. 4

Denominazione obiettivo	Gestione finanziaria	Responsabile	Claudia Tata
Descrizione obiettivo	A fronte della ridotta dotazione organica dell'Unione, è fondamentale la regolare e puntuale tenuta degli atti contabili previsti dalla legge.	Percentuale di raggiungimento dell'obiettivo	100%
Indicatori (strumenti di misurazione)	di <i>di efficienza:</i> regolare formazione e pubblicizzazione degli atti contabili. <i>di efficacia:</i> numero e tempistica degli atti contabili. <i>di qualità:</i> nessuno.		
Tipologia dell'obiettivo	STRATEGICO		
FASI PER IL RAGGIUNGIMENTO DELL'OBIETTIVO			
L'obiettivo dovrà essere raggiunto in modo costante durante gli anni 2025, 2026 e 2027			

Obiettivo n. 5

Denominazione obiettivo	Monitoraggio spese e entrate	Responsabile	Claudia Tata
Descrizione obiettivo	L'obiettivo è quello di effettuare un costante controllo delle entrate e delle uscite al fine di evitare sofferenze di cassa che necessitino di anticipazioni di tesoreria.	Percentuale di raggiungimento dell'obiettivo	100%
Indicatori (strumenti di)	<i>di efficienza:</i> gestione entrate e uscite.		

misurazione)	<i>di efficacia:</i> relazione immediata al Revisore dei Conti su eventuali provvedimenti da adottare. <i>di qualità:</i> nessuno.
Tipologia dell'obiettivo	STRATEGICO
FASI PER IL RAGGIUNGIMENTO DELL'OBIETTIVO	
L'obiettivo dovrà essere raggiunto in modo costante durante gli anni 2025, 2026 e 2027	

Obiettivo n. 6

Denominazione obiettivo	Monitoraggio flussi finanziari P.N.R.R..	Responsabile	Claudia Tata
Descrizione obiettivo	L'obiettivo è quello di monitorare le entrate e le spese legate ai progetti a valere sul P.N.R.R..	Percentuale di raggiungimento dell'obiettivo	100%
Indicatori (strumenti di misurazione)	<i>di efficienza:</i> gestione finanziaria dei fondi P.N.R.R.. <i>di efficacia:</i> contabilizzazione delle risorse secondo i criteri stabiliti ai fini del riconoscimento del contributo. <i>di qualità:</i> nessuno.		
Tipologia dell'obiettivo	STRATEGICO		
FASI PER IL RAGGIUNGIMENTO DELL'OBIETTIVO			
L'obiettivo dovrà essere raggiunto in modo costante durante gli anni 2025, 2026 e 2027			

Obiettivo n. 7

Denominazione obiettivo	Gestione opere pubbliche.	Responsabile	Colaiacono Luigi
Descrizione obiettivo	L'obiettivo viene raggiunto attraverso la realizzazione delle opere pubbliche oggetto di finanziamento e previste nel programma triennale dei lavori pubblici ed, in particolare, attraverso la corretta, puntuale gestione e rendicontazione finale di tutti gli interventi a valere sulle risorse del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.	Percentuale di raggiungimento dell'obiettivo	100%
Indicatori (strumenti di misurazione)	di <i>di efficienza:</i> affidamento lavori. <i>di efficacia:</i> miglioramento gestionale nell'esecuzione dei lavori pubblici. <i>di qualità:</i> gestione procedure secondo tempistiche ristrette.		
Tipologia dell'obiettivo	STRATEGICO		
FASI PER IL RAGGIUNGIMENTO DELL'OBIETTIVO			
L'obiettivo dovrà essere raggiunto in modo costante durante gli anni 2025, 2026 e 2027			

Obiettivo n. 8

Denominazione obiettivo	Manutenzione territorio	Responsabile	Colaiacono Luigi
Descrizione obiettivo	Deve essere garantita la manutenzione alle arterie stradali comunali che, a causa dell'azione degli agenti atmosferici, richiedono ricorrenti sistemazioni.	Percentuale di raggiungimento dell'obiettivo	100%

		tivo	
Indicatori (strumenti misurazione)	di	<i>di efficienza:</i> interventi effettuati. <i>di efficacia:</i> realizzazione economie gestionali. <i>di qualità:</i> maggior decoro cittadino, sicurezza e vivibilità per i residenti.	
Tipologia dell’obiettivo	OPERATIVO		
FASI PER IL RAGGIUNGIMENTO DELL’OBIETTIVO			
L’obiettivo dovrà essere raggiunto in modo costante durante l’intero anno 2025			

Obiettivo n. 9

Denominazione obiettivo	Servizio di Polizia Locale	Responsabile	Comandante Claudio Urbano
Descrizione obiettivo	Garantire i servizi di: vigilanza del territorio, Polizia Stradale e viabilità, Polizia edilizia/giudiziaria, Polizia amministrativa, Polizia ambientale, Polizia veterinaria, Polizia commerciale.	Percentuale di raggiungimento dell'obiettivo	100%
Indicatori (strumenti di misurazione)	di <i>di efficienza:</i> interventi effettuati <i>di efficacia:</i> controllo costante e capillare del territorio e celerità degli interventi <i>di qualità:</i> soddisfazione dell'utenza		
Tipologia dell'obiettivo	OPERATIVO		
FASI PER IL RAGGIUNGIMENTO DELL'OBIETTIVO			
L'obiettivo dovrà essere raggiunto in modo costante durante l'intero anno 2025			

Obiettivo n. 10

Denominazione obiettivo	Servizio di protezione civile	Responsabile	Comandante Claudio Urbano
Descrizione obiettivo	Garantire l'organizzazione del servizio con la messa a disposizione ai Comuni di mezzi, personale ed attrezzature attualmente in corso di continua implementazione.	Percentuale di raggiungimento dell'obiettivo	100%
Indicatori (strumenti di misurazione)	di <i>di efficienza:</i> interventi effettuati <i>di efficacia:</i> celerità degli interventi <i>di qualità:</i> soddisfazione dell'utenza		
Tipologia dell'obiettivo	OPERATIVO		
FASI PER IL RAGGIUNGIMENTO DELL'OBIETTIVO			
L'obiettivo dovrà essere raggiunto in modo costante durante l'intero anno 2025			

2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Sono parte integrante di questa sottosezione:

ALLEGATO – A: “Sistema di gestione del rischio corruttivo”

ALLEGATO – B: “Elenco degli obblighi di pubblicazione in Amministrazione Trasparente ed individuazione dei titolari della funzione”

2.3.1 PREMESSA DI CONTESTO

PARTE GENERALE

Con deliberazione n. 7 del 17 gennaio 2023, A.N.A.C. ha approvato **l’Aggiornamento 2023 al Piano Nazionale Anticorruzione**.

Si tratta di un documento molto complesso che pone attenzione particolare a due questioni centrali nella vita di questa amministrazione e di ogni amministrazione:

- **L’emanazione del nuovo codice dei contratti**

Decreto legislativo 31 marzo 2023 n. 36 “Codice dei contratti pubblici in attuazione dell'articolo 1 della legge 21 giugno 2022, n. 78, recante delega al Governo in materia di contratti pubblici.”

- **Il nuovo assetto della trasparenza a seguito delle nuove procedure “telematiche” di gestione dei contratti pubblici**

Il tema della trasparenza si gioca su due piani:

- a) **Amministrazione trasparente:** vedremo nel primo focus come declinare e gestire l’evoluzione della “griglia della trasparenza”, anche in relazione alle pubblicazioni automatiche generate dai sistemi di *e-procurement*.
- b) **La “disclosure” sui contratti** (*letteralmente si traduce con “rivelazione”*): il Consiglio di Stato ha utilizzato questo termine in un suo parere del 2020 riportato nel P.N.A. 2022 (pag. 115) – Questo aspetto della trasparenza, un po’ sottovalutato nel passato ha acquisito una esatta configurazione solo col P.N.A. 2022 e un’attuazione pratica con le “pubblicazioni” automatiche del P.N.A. 2023

NB: nelle tabelle di rilevazione del rischio, questo FOCUS è la spiegazione della prima appendice alla Tabella 3

Focus n. 1 sulla “trasparenza/rivelazione” nei contratti pubblici

Pagg. 114-115 e Allegato 9 del P.N.A. 2022

[...] Le amministrazioni, anche a garanzia della legalità, sono pertanto chiamate a dare corretta attuazione, per tutti questi contratti, agli obblighi di pubblicazione disposti dalla normativa, che includono oggi, oltre a quelli delle tradizionali fasi

della programmazione e aggiudicazione, anche quelli della fase esecutiva. Dovranno, inoltre, anche per la fase esecutiva, assicurare la più ampia trasparenza mediante l'accesso civico generalizzato, facendo salvi i soli limiti previsti dalla legge (cfr. infra § 2). Questa logica di integrazione è chiaramente rappresentata dal Consiglio di Stato laddove precisa che la pubblicazione obbligatoria di determinati atti (c.d. "disclosure proattiva") è solo un aspetto, pur fondamentale, della trasparenza dei contratti pubblici, che, tuttavia, si manifesta e si completa nell'accessibilità degli atti (c.d. "disclosure reattiva") nei termini previsti per l'accesso civico generalizzato [...]

A livello concreto questa affermazione generale si è tradotta in un apposito allegato [n.9 del P.N.A. 2023], che vale la pena riprodurre nelle sue linee essenziali qui di seguito, in quanto dà un ***nuovo contenuto alla SOTTO SEZIONE 1° LIVELLO - BANDI DI GARA E CONTRATTI dell'albero della trasparenza:***

Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento
Art. 1, c. 32, l. n. 190/2012 Art. 37, c. 1, lett. a) d.lgs. n. 33/2013; Art. 4 delib. Anac n. 39/2016	Dati previsti dall'articolo 1, comma 32, della legge 6 novembre 2012, n. 190. Informazioni sulle singole procedure	Codice Identificativo Gara (CIG)/SmartCIG, struttura proponente, oggetto del bando, procedura di scelta del contraente, elenco degli operatori invitati a presentare offerte/numero di offerenti che hanno partecipato al procedimento, aggiudicatario, importo di aggiudicazione, tempi di completamento dell'opera servizio o fornitura, importo delle somme liquidate	Tempestivo
Art. 1, c. 32, l. n. 190/2012 Art. 37, c. 1, lett. a) d.lgs. n. 33/2013; Art. 4 delib. Anac n. 39/2016	(da pubblicare secondo le "Specifiche tecniche per la pubblicazione dei dati ai sensi dell'art. 1, comma 32, della Legge n. 190/2012", adottate secondo quanto indicato nella delib. Anac 39/2016)	Tabelle riassuntive rese liberamente scaricabili in un formato digitale standard aperto con informazioni sui contratti relative all'anno precedente (nello specifico: Codice Identificativo Gara (CIG)/smartCIG, struttura proponente, oggetto del bando, procedura di scelta del contraente, elenco degli operatori invitati a presentare offerte/numero di offerenti che hanno partecipato al procedimento, aggiudicatario, importo di aggiudicazione, tempi di completamento dell'opera servizio o fornitura, importo delle somme liquidate)	Annuale (art. 1, c. 32, l. n. 190/2012)
Art. 37, c. 1, lett. b) d.lgs. n. 33/2013; Art. 21, c. 7, e 29, c. 1, d.lgs. n. 50/2016 D.M. MIT 14/2018, art. 5, commi 8 e 10 e art. 7, commi 4 e 10	Atti relativi alla programmazione di lavori, opere, servizi e forniture	Programma biennale degli acquisti di beni e servizi, programma triennale dei lavori pubblici e relativi aggiornamenti annuali Comunicazione della mancata redazione del programma triennale dei lavori pubblici per assenza di lavori e comunicazione della mancata redazione del programma biennale degli acquisti di beni e servizi per assenza di acquisti (D.M. MIT 14/2018, art. 5, co. 8 e art. 7, co. 4) Modifiche al programma triennale dei lavori pubblici e al programma biennale degli acquisti di beni e servizi (D.M. MIT 14/2018, art. 5, co. 10 e art. 7, co. 10)	Tempestivo

Atti relativi alle procedure per l'affidamento di appalti pubblici di servizi, forniture, lavori e opere, di concorsi pubblici di progettazione, di concorsi di idee e di concessioni, compresi quelli tra enti nell'ambito del settore pubblico di cui all'art. 5 del dlgs n. 50/2016
I dati si devono riferire a ciascuna procedura contrattuale in modo da avere una rappresentazione sequenziale di ognuna di esse, dai primi atti alla fase di esecuzione

Art. 37, c. 1, lett. b) d.lgs. n. 33/2013 e art. 29, c. 1, d.lgs. n. 50/2016; DPCM n. 76/2018	Trasparenza nella partecipazione di portatori di interessi e dibattito pubblico	Progetti di fattibilità relativi alle grandi opere infrastrutturali e di architettura di rilevanza sociale, aventi impatto sull'ambiente, sulle città e sull'assetto del territorio, nonché gli esiti della consultazione pubblica, comprensivi dei resoconti degli incontri e dei dibattiti con i portatori di interesse. I contributi e i resoconti sono pubblicati, con pari evidenza, unitamente ai documenti predisposti dall'amministrazione e relativi agli stessi lavori (art. 22, c. 1) Informazioni previste dal D.P.C.M. n. 76/2018 "Regolamento recante modalità di svolgimento, tipologie e soglie dimensionali delle opere sottoposte a dibattito pubblico"	Tempestivo
Art. 37, c. 1, lett. b) d.lgs. n. 33/2013 e art. 29, c. 1, d.lgs. n. 50/2016	Avvisi di preinformazione	SETTORI ORDINARI Avvisi di preinformazione per i settori ordinari di cui all'art. 70, co. 1, d.lgs. 50/2016 SETTORI SPECIALI Avvisi periodici indicativi per i settori speciali di cui all'art. 127, co. 2, d.lgs. 50/2016	Tempestivo
Art. 37, c. 1, lett. b) d.lgs. n. 33/2013 e art. 29, c. 1, d.lgs. n. 50/2016	Delibera a contrarre	Delibera a contrarre o atto equivalente	Tempestivo
Art. 37, c. 1, lett. b) d.lgs. n. 33/2013 e art. 29, c. 1, d.lgs. n. 50/2016, d.m. MIT 2.12.2016	Avvisi e bandi	SETTORI ORDINARI-SOTTOSOGLIA Avviso di indagini di mercato (art. 36, c. 7 e Linee guida ANAC n.4) Bandi ed avvisi (art. 36, c. 9) Avviso di costituzione elenco operatori economici e pubblicazione elenco (art. 36, c. 7 e Linee guida ANAC) Determina a contrarre ex art. 32, c. 2, con riferimento alle ipotesi ex art. 36, c. 2, lettere a) e b) SETTORI ORDINARI- SOPRASOGLIA Avviso di preinformazione per l'indizione di una gara per procedure ristrette e procedure competitive con negoziazione (amministrazioni subcentrali) (art. 70, c. 2 e 3) Bandi ed avvisi (art. 73, c. 1 e 4) Bandi di gara o avvisi di preinformazione per appalti di servizi di cui all'allegato IX (art. 142, c. 1) Bandi di concorso per concorsi di progettazione (art. 153) Bando per il concorso di idee (art. 156) SETTORI SPECIALI Bandi e avvisi (art. 127, c. 1) Per procedure ristrette e negoziate- Avviso periodico indicativo (art. 127, c. 3) Avviso sull'esistenza di un sistema di qualificazione (art. 128, c. 1) Bandi di gara e avvisi (art. 129, c. 1) Per i servizi sociali e altri servizi specifici- Avviso di gara, avviso periodico indicativo, avviso sull'esistenza di un sistema di qualificazione (art. 140, c. 1) Per i concorsi di progettazione e di idee - Bando (art. 141, c. 3) SPONSORIZZAZIONI Avviso con cui si rende nota la ricerca di sponsor o l'avvenuto ricevimento di una proposta di sponsorizzazione indicando sinteticamente il contenuto del contratto proposto (art. 19, c. 1)	Tempestivo
Art. 48, c. 3, d.l. 77/2021	Procedure negoziate afferenti agli investimenti pubblici finanziati, in tutto o in parte, con le risorse previste dal PNRR e dal PNC e dai programmi cofinanziati dai fondi strutturali dell'Unione europea	Evidenza dell'avvio delle procedure negoziate (art. 63 e art.125) ove le S.A. vi ricorrono quando, per ragioni di estrema urgenza derivanti da circostanze imprevedibili, non imputabili alla stazione appaltante, l'applicazione dei termini, anche abbreviati, previsti dalle procedure ordinarie può compromettere la realizzazione degli obiettivi o il rispetto dei tempi di attuazione di cui al PNRR nonché al PNC e ai programmi cofinanziati dai fondi strutturali dell'Unione Europea	Tempestivo
Art. 37, c. 1, lett. b) d.lgs. n. 33/2013 e art. 29, c. 1, d.lgs. n. 50/2016	Commissione giudicatrice	Composizione della commissione giudicatrice, curricula dei suoi componenti.	Tempestivo

Art. 37, c. 1, lett. b) d.lgs. n. 33/2013 e art. 29, c. 1, d.lgs. n. 50/2016	Avvisi relativi all'esito della procedura	SETTORI ORDINARI- SOTTOSOGLIA Avviso sui risultati della procedura di affidamento con l'indicazione dei soggetti invitati (art. 36, c. 2, lett. b), c), c-bis). Per le ipotesi di cui all'art. 36, c. 2, lett. b) tranne nei casi in cui si procede ad affidamento diretto tramite determina a contrarre ex articolo 32, c. 2 Pubblicazione facoltativa dell'avviso di aggiudicazione di cui all'art. 36, co. 2, lett. a) tranne nei casi in cui si procede ai sensi dell'art. 32, co. 2 SETTORI ORDINARI-SOPRASOGLIA Avviso di appalto aggiudicato (art. 98) Avviso di aggiudicazione degli appalti di servizi di cui all'allegato IX eventualmente raggruppati su base trimestrale (art. 142, c. 3) Avviso sui risultati del concorso di progettazione (art. 153, c. 2) SETTORI SPECIALI Avviso relativo agli appalti aggiudicati (art. 129, c. 2 e art. 130) Avviso di aggiudicazione degli appalti di servizi sociali e di altri servizi specifici eventualmente raggruppati su base trimestrale (art. 140, c. 3) Avviso sui risultati del concorso di progettazione (art. 141, c. 2)	Tempestivo
d.l. 76, art. 1, co. 2, lett. a) (applicabile temporaneamente)	Avviso sui risultati della procedura di affidamento diretto (ove la determina a contrarre o atto equivalente sia adottato entro il 30.6.2023)	Per gli affidamenti diretti per lavori di importo inferiore a 150.000 euro e per servizi e forniture, ivi compresi i servizi di ingegneria e architettura e l'attività di progettazione, di importo inferiore a 139.000 euro: pubblicazione dell'avviso sui risultati della procedura di affidamento con l'indicazione dei soggetti invitati (non obbligatoria per affidamenti inferiori ad euro 40.000)	Tempestivo
d.l. 76, art. 1, co. 1, lett. b) (applicabile temporaneamente)	Avviso di avvio della procedura e avviso sui risultati della aggiudicazione di procedure negoziate senza bando (ove la determina a contrarre o atto equivalente sia adottato entro il 30.6.2023)	Per l'affidamento di servizi e forniture, ivi compresi i servizi di ingegneria e architettura e l'attività di progettazione, di importo pari o superiore a 139.000 euro e fino alle soglie comunitarie e di lavori di importo pari o superiore a 150.000 euro e inferiore a un milione di euro: pubblicazione di un avviso che evidenzia l'avvio della procedura negoziata e di un avviso sui risultati della procedura di affidamento con l'indicazione dei soggetti invitati	Tempestivo
Art. 37, c. 1, lett. b) d.lgs. n. 33/2013 e art. 29, c. 1, d.lgs. n. 50/2016	Verbal delle commissioni di gara	Verbal delle commissioni di gara (fatte salve le esigenze di riservatezza ai sensi dell'art. 53, ovvero dei documenti secretati ai sensi dell'art. 162 e nel rispetto dei limiti previsti in via generale dal d.lgs. n. 196/2003 e ss.mm.ii. in materia di dati personali).	Successivamente alla pubblicazione degli avvisi relativi agli esiti delle procedure
Art. 47, c.2, 3, 9, d.l. 77/2021 e art. 29, co. 1, d.lgs. 50/2016	Pari opportunità e inclusione lavorativa nei contratti pubblici, nel PNRR e nel PNC	Copia dell'ultimo rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile prodotto al momento della presentazione della domanda di partecipazione o dell'offerta da parte degli operatori economici tenuti, ai sensi dell'art. 46, del d.lgs. n. 198/2006, alla sua redazione (operatori che occupano oltre 50 dipendenti)(art. 47, c. 2, d.l. 77/2021)	Successivamente alla pubblicazione degli avvisi relativi agli esiti delle procedure
Art. 37, c. 1, lett. b) d.lgs. n. 33/2013 e art. 29, c. 1, d.lgs. n. 50/2016	Contratti	Solo per gli affidamenti sopra soglia e per quelli finanziati con risorse PNRR e fondi strutturali, testo dei contratti e dei successivi accordi modificativi e/o interpretativi degli stessi (fatte salve le esigenze di riservatezza ai sensi dell'art. 53, ovvero dei documenti secretati ai sensi dell'art. 162 e nel rispetto dei limiti previsti in via generale dal d.lgs. n. 196/2003 e ss.mm.ii. in materia di dati personali).	Tempestivo
D.l. 76/2020, art. 6 Art. 29, co. 1, d.lgs. 50/2016	Collegi consultivi tecnici	Composizione del CCT, curricula e compenso dei componenti.	Tempestivo
Art. 47, c.2, 3, 9, d.l. 77/2021 e art. 29, co. 1, d.lgs. 50/2016	Pari opportunità e inclusione lavorativa nei contratti pubblici, nel PNRR e nel PNC	Relazione di genere sulla situazione del personale maschile e femminile consegnata, entro sei mesi dalla conclusione del contratto, alla S.A. dagli operatori economici che occupano un numero pari o superiore a quindici dipendenti (art. 47, c. 3, d.l. 77/2021)	Tempestivo
Art. 47, co. 3-bis e co. 9, d.l. 77/2021 e art. 29, co. 1, d.lgs. 50/2016		Pubblicazione da parte della S.A. della certificazione di cui all'articolo 17 della legge 12 marzo 1999, n. 68 e della relazione relativa all'assolvimento degli obblighi di cui alla medesima legge e alle eventuali sanzioni e provvedimenti disposti a carico dell'operatore economico nel triennio antecedente la data di scadenza di presentazione delle offerte e consegnati alla S.A. entro sei mesi dalla conclusione del contratto (per gli operatori economici che occupano un numero pari o superiore a quindici dipendenti)	Tempestivo
Art. 37, c. 1, lett. b) d.lgs. n. 33/2013 e art. 29, c. 1, d.lgs. n. 50/2016	Fase esecutiva	Fatte salve le esigenze di riservatezza ai sensi dell'art. 53, ovvero dei documenti secretati ai sensi dell'art. 162 del d.lgs. 50/2016, i provvedimenti di approvazione ed autorizzazione relativi a: - modifiche soggettive - varianti - proroghe - rinnovi - quinto d'obbligo - subappalti (in caso di assenza del provvedimento di autorizzazione, pubblicazione del nominativo del subappaltatore, dell'importo e dell'oggetto del contratto di subappalto). Certificato di collaudo o regolare esecuzione Certificato di verifica conformità Accordi bonari e transazioni Atti di nomina del: direttore dei lavori/direttore dell'esecuzione/componenti delle commissioni di collaudo	Tempestivo
Art. 37, c. 1, lett. b) d.lgs. n. 33/2013 e art. 29, c. 1, d.lgs. n. 50/2016	Resoconti della gestione finanziaria dei contratti al termine della loro esecuzione	Resoconti della gestione finanziaria dei contratti al termine della loro esecuzione. Il resoconto deve contenere, per ogni singolo contratto, almeno i seguenti dati: data di inizio e conclusione dell'esecuzione, importo del contratto, importo complessivo liquidato, importo complessivo dello scostamento, ove si sia verificato (scostamento positivo o negativo).	Annuale (entro il 31 gennaio) con riferimento agli affidamenti dell'anno precedente

Art. 37, c. 1, lett. b) d.lgs. n. 33/2013 e art. 29, c. 1, d.lgs. n. 50/2016;	Concessioni e partenariato pubblico privato	Tutti gli obblighi di pubblicazione elencati nel presente allegato sono applicabili anche ai contratti di concessione e di partenariato pubblico privato, <u>in quanto compatibili</u> , ai sensi degli artt. 29, 164, 179 del d.lgs. 50/2016. Con riferimento agli avvisi e ai bandi si richiamano inoltre: Bando di concessione, invito a presentare offerte (art. 164, c. 2, che rinvia alle disposizioni contenute nella parte I e II del d.lgs. 50/2016 anche relativamente alle modalità di pubblicazione e redazione dei bandi e degli avvisi) Nuovo invito a presentare offerte a seguito della modifica dell'ordine di importanza dei criteri di aggiudicazione (art. 173, c. 3) Nuovo bando di concessione a seguito della modifica dell'ordine di importanza dei criteri di aggiudicazione (art. 173, c. 3) Bando di gara relativo alla finanza di progetto (art. 183, c. 2) Bando di gara relativo alla locazione finanziaria di opere pubbliche o di pubblica utilità (art. 187) Bando di gara relativo al contratto di disponibilità (art. 188, c. 3)	Tempestivo
Art. 37, c. 1, lett. b) d.lgs. n. 33/2013 e art. 29, c. 1, d.lgs. n. 50/2016	Affidamenti diretti di lavori, servizi e forniture di somma urgenza e di protezione civile	Gli atti relativi agli affidamenti diretti di lavori, servizi e forniture di somma urgenza e di protezione civile, con specifica dell'affidatario, delle modalità della scelta e delle motivazioni che non hanno consentito il ricorso alle procedure ordinarie (art. 163, c. 10)	Tempestivo
Art. 37, c. 1, lett. b) d.lgs. n. 33/2013 e art. 29, c. 1, d.lgs. n. 50/2016;	Affidamenti in house	Tutti gli atti connessi agli affidamenti in house in formato open data di appalti pubblici e contratti di concessione tra enti nell'ambito del settore pubblico (art. 192, c. 1 e 3)	Tempestivo
Art. 90, c. 10, dlgs n. 50/2016	Elenchi ufficiali di operatori economici riconosciuti e certificazioni	<u>Obbligo previsto per i soli enti che gestiscono gli elenchi e per gli organismi di certificazione</u> Elenco degli operatori economici iscritti in un elenco ufficiale (art. 90, c. 10, dlgs n. 50/2016) Elenco degli operatori economici in possesso del certificato rilasciato dal competente organismo di certificazione (art. 90, c. 10, dlgs n. 50/2016)	Tempestivo
Art. 11, co. 2-quater, l. n. 3/2003, introdotto dall'art. 41, co. 1, d.l. n. 76/2020.	Progetti di investimento pubblico	<u>Obbligo previsto per i soggetti titolari di progetti di investimento pubblico.</u> Elenco dei progetti finanziati, con indicazione del CUP, importo totale del finanziamento, le fonti finanziarie, la data di avvio del progetto e lo stato di attuazione finanziario e procedurale	Annuale

Questo assetto generale della trasparenza della sottosezione 1° LIVELLO - BANDI DI GARA E CONTRATTI dell'albero della trasparenza, ha subito una integrazione con il P.N.A. 2023 che ha proposto:

- A) Due griglie molto dettagliate di analisi del rischio per le gare, che analizzeremo più avanti nel Focus n. 3: Analisi concreta su una griglia di “possibili rischi;
- B) Una modalità informatica per la trasparenza dei contratti/gare che in parte manterrà in vita gli adempimenti fin qui segnalati e in parte richiederà nuovi strumenti.

La modalità con cui questo nuovo modo di gestire la trasparenza delle gare/contratti è riassunto in questa tabella di A.N.A.C. – P.N.A. 2023.

Tabella 3) La trasparenza applicabile nel periodo transitorio e a regime

Fattispecie	Pubblicità trasparenza
Contratti con bandi e avvisi pubblicati prima o dopo il 1° luglio 2023 ed esecuzione conclusa entro il 31 dicembre 2023	Pubblicazione nella “ <i>Sezione Amministrazione trasparente</i> ” sottosezione “ <i>Bandi di gara e contratti</i> ”, secondo le indicazioni ANAC di cui all'All. 9) al PNA 2022.
Contratti con bandi e avvisi pubblicati prima o dopo il 1°luglio 2023 ma non ancora conclusi alla data del 31 dicembre 2023	Assolvimento degli obblighi di trasparenza secondo le indicazioni di cui al comunicato sull'avvio del processo di digitalizzazione che ANAC, d'intesa con il MIT, ha adottato con Delibera n. 582 del 13 dicembre 2023 .
Contratti con bandi e avvisi pubblicati dopo il 1° gennaio 2024	Pubblicazione mediante invio alla BDNCP e pubblicazione in AT secondo quanto previsto dalle disposizioni del nuovo Codice in materia di digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti di cui agli artt. 19 e ssgg e dalle delibere ANAC nn. n. 261/2023 e n. 264/2023 (e relativo Allegato 1) e successivi aggiornamenti.

committenza, soggetti aggregatori etc..), non solo per la fase di affidamento, ma anche per tutte le altre fasi del ciclo di vita dei contratti ed in particolare l'esecuzione.

[A.N.A.C. ha un Registro Piattaforme Certificate \(R.P.C.\) a questo LINK](#)

Attraverso la propria [Banca Dati Nazionale dei Contratti Pubblici](#), A.N.A.C. renderà disponibili i servizi e le informazioni necessari allo svolgimento delle fasi dell'intero ciclo di vita dei contratti pubblici. Questo strumento è previsto dal nuovo codice ed è sotto il controllo tecnico di AGID che ne garantisce la sicurezza e il funzionamento telematico. La Banca Dati, alimentata anche da vari attori esterni alle gare (INPS, INAIL *etc.*), si articola nelle seguenti sezioni:

L'uso delle piattaforme certificate

Infine, questo nuovo modo di gestire in modalità telematica le gare si concretizza nella digitalizzazione degli appalti pubblici, prevista anche tra gli obiettivi più rilevanti del P.N.R.R. (milestone M1C1-75).

La principale novità in vigore dal 1° gennaio 2024 riguarda la gestione delle gare pubbliche, per le quali diventa obbligatorio l'utilizzo di piattaforme digitali "certificate".

Questo significa, in concreto, che **tutte le amministrazioni non dotate di una propria piattaforma di approvvigionamento digitale, dovranno utilizzare piattaforme "certificate" messe a disposizione da altri soggetti** (*stazioni appaltanti, centrali di committenza, soggetti aggregatori etc..*), non solo per la fase di affidamento, ma anche per tutte le altre fasi del ciclo di vita dei contratti ed in particolare l'esecuzione.

[A.N.A.C. ha un Registro Piattaforme Certificate \(R.P.C.\) a questo LINK](#)

Attraverso la propria [Banca Dati Nazionale dei Contratti Pubblici](#), A.N.A.C. renderà disponibili i servizi e le informazioni necessari allo svolgimento delle fasi dell'intero ciclo di vita dei contratti pubblici. Questo strumento è previsto dal nuovo codice ed è sotto il controllo tecnico di AGID che ne garantisce la sicurezza e il funzionamento telematico. La Banca Dati, alimentata anche da vari attori esterni alle gare (INPS, INAIL *etc.*), si articola nelle seguenti sezioni:

- ❖ **Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti (A.U.S.A.)**: *è l'anagrafe istituita dall'articolo 33 ter del Decreto Legge 18 ottobre 2012, n. 179, convertito con modificazioni dalla della Legge n. 221 del 17 dicembre 2012.*
- ❖ **Piattaforma contratti pubblici (P.C.P.)**: *il complesso dei servizi web e di interoperabilità attraverso i quali le piattaforme di approvvigionamento digitale delle stazioni appaltanti interoperano con la Banca Dati A.N.A.C. per la gestione digitale del ciclo di vita dei contratti pubblici.*

- ❖ **Piattaforma per la pubblicità legale degli atti:** garantisce la pubblicità legale degli atti ai sensi degli articoli 84 e 85 del codice con le modalità stabilite nel provvedimento di cui all'articolo 27 del codice, anche mediante la trasmissione dei dati all'Ufficio delle pubblicazioni dell'Unione europea. È disciplinata dalla delibera n. 263 del 20 giugno 2023 e sarà in produzione dal 1° gennaio.
- ❖ **Fascicolo Virtuale dell'Operatore Economico (F.V.O.E.):** Presso la B.D.N.C.P. opera il fascicolo virtuale dell'operatore economico che consente la verifica dell'assenza delle cause di esclusione di cui agli articoli 94 e 95 e per l'attestazione dei requisiti di cui all'articolo 103 per i soggetti esecutori di lavori pubblici, nonché dei dati e dei documenti relativi ai criteri di selezione requisiti di cui all'articolo 100 che l'operatore economico inserisce. Il fascicolo virtuale dell'operatore economico è utilizzato per la partecipazione alle procedure di gara affidamento disciplinate dal codice. I dati e i documenti contenuti nel fascicolo virtuale dell'operatore economico, nei termini di efficacia di ciascuno di essi, sono aggiornati automaticamente mediante interoperabilità e sono utilizzati in tutte le gare procedure di affidamento cui l'operatore partecipa.
- ❖ **Casellario Informatico:** presso la Banca Dati opera il Casellario informatico dei contratti pubblici di lavori, servizi e forniture, in cui sono annotate le notizie, le informazioni e i dati relativi agli operatori economici, individuati dall'A.N.A.C. con il Regolamento sul Casellario informatico di cui all'articolo 222, comma 10, del D.Lgs. 36/2023.
- ❖ **Anagrafe degli Operatori Economici:** censisce gli operatori economici coinvolti a qualunque titolo nei contratti pubblici, nonché i soggetti, le persone fisiche e i titolari di cariche ad essi riferibili.

FINE FOCUS N. 1

Le altre norme, già oggetto di analisi nei P.T.P.C.T. e P.I.A.O. degli scorsi anni

Rimane fondamentale il rinvio alle altre norme che già nel P.I.A.O. degli scorsi anni abbiamo richiamato. A tal proposito sembra necessario avere in un unico contesto l'elenco cronologico di tutte queste disposizioni in modo che cliccando per ognuna si possa raggiungere “la fonte ufficiale”, aggiungiamo un paio di righe di “orientamento”.

- **DECRETO-LEGGE 09/06/2021, n. 80**, convertito con modificazioni dalla l. 06/08/2021, n. 113 (G.U. 7/8/2021, n. 188): “**Misure urgenti per il rafforzamento della capacità**

amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (P.N.R.R.) e per l'efficienza della giustizia”

L'art. 6 di questo decreto, per la prima volta introduce il P.I.A.O.: “Piano integrato di attività e organizzazione”, che mediante una successiva decretazione dovrà razionalizzare tutta l'attività di pianificazione che tutte le PP.AA. devono adottare. A questo dovranno seguire dei provvedimenti di recepimento.

- [DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 24/06/2022, n. 81](#) (G.U. n. 151 del 30/06/2022): **“Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”**

L'art. 3 di questo decreto ha disposto, a carico della Funzione Pubblica e dell'A.N.A.C., una verifica degli adempimenti a carico delle PP.AA. per una loro ulteriore razionalizzazione ed un effettivo coordinamento tra il nuovo piano e quelli precedenti che vengono assorbiti e soppressi.

- [DECRETO 30/06/2022, n. 132 - DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA](#) (G.U. n. 209 del 07/09/2022): **“Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione.”**

In questa norma troviamo, tra le altre, una indicazione di particolare interesse:

Art. 6 - Modalità semplificate per le pubbliche amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti

1. Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività [... per il piano anticorruzione], per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto considerando [...], quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- a) autorizzazione/concessione;*
- b) contratti pubblici;*
- c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;*
- d) concorsi e prove selettive;*
- e) processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (R.P.C.T.) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.*

2. 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.

Infine, tutti i P.N.A. dell'A.N.A.C..

Parte speciale

Questo è un comune con meno di 50 dipendenti che non ha evidenze di episodi corruttivi, i dipendenti e gli amministratori fanno il proprio lavoro e svolgono il proprio incarico con scrupolo, onestà e coscienza, in questi casi gli stessi estensori delle norme e dei provvedimenti citati hanno scritto:

- *Che il piano anticorruzione, pur entrando nel P.I.A.O. andrà **aggiornato ogni tre anni**;*
- *Che andranno schedulati i processi relativi **solo a determinate materie** a rischio corruzione (autorizzazione/concessione; contratti pubblici; concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi; concorsi e prove selettive; processi di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico).*

2.3.2 I PRINCIPI GUIDA DEL P.N.A.

A.N.A.C. ogni anno emana il Piano Nazionale Anticorruzione, quello di quest'anno è già stato richiamato.

Come negli anni precedenti, oltre ad illustrare la novità del P.I.A.O., di cui abbiamo già dato conto, per A.N.A.C. sono di fondamentale importanza, in chiave anti-corruttiva i seguenti principi ed azioni.

- ***La trasparenza come misura di prevenzione della corruzione: la trasparenza come sezione del P.I.A.O. 2025 - sottosezione di programmazione: “Rischi corruttivi e trasparenza”, le misure specifiche di trasparenza.***
- ***L'attestazione degli O.I.V. sulla trasparenza***

Questa amministrazione, attualmente, ha un Nucleo monocratico di valutazione, nominato con D.G.U. n. 27 del 27/06/2024.

Nell'apposita sezione di Amministrazione Trasparente sono consultabili i tre documenti che questo organismo esterno ed indipendente redige per la verifica della Trasparenza:

- a) *Documento di attestazione,*
- b) *Scheda di sintesi*

c) *Griglia di verifica.*

- ***Rapporti tra trasparenza e tutela dei dati personali***

Questa amministrazione pone particolare attenzione al rispetto della tutela dei dati personali e ha posto in essere tutti gli adempimenti previsti dal D.lgs. 30/06/2003, n. 196: "Codice della *privacy*" come integrato dalla riforma entrata in vigore dal 19/09/2018 e dal Reg. U.E. 27/04/2016, n. 679: "Regolamento Generale sulla protezione dei dati" R.G.P.D.-G.D.P.R..

Ha nominato, con determina n. 89 del 18/05/2023, come suo R.P.D.-D.P.O. "Responsabile della protezione dei dati personali": CDS Rete Impresa s.r.l., che ha adottato un Registro dei trattamenti personali, a seguito del quale è stata redatta una complessiva Valutazione di Impatto.

Particolare attenzione è posta da tutti gli uffici al rapporto tra "diritto di accesso" nelle tre declinazioni di: accesso documentale (Legge n. 241/1990), accesso civico e accesso civico generalizzato (D.lgs. n. 33/2013).

Il diritto di accesso, come meglio precisato nel *FOCUS* n. 1, è uno strumento straordinario per assicurare la piena operatività della trasparenza nella sua declinazione di "*disclosure* reattiva," come è stata definita dal Consiglio di Stato.

- ***Le misure sull'imparzialità soggettiva dei funzionari comunali, il codice di comportamento, i codici etici e le inconferibilità/incompatibilità di incarichi***

Un complesso sistema di norme e linee guida di A.N.A.C., Funzione pubblica e Corte dei Conti, regolamentano le modalità con cui deve esplicitarsi "*il comportamento dei dipendenti pubblici*".

Ad integrazione di ciò questa amministrazione si è data, ed ha reso disponibile in Amministrazione trasparente:

a) *Codice di comportamento*

b) *Codice disciplinare*

Sempre nell'apposita sezione di amministrazione trasparente ogni responsabile di servizio ha reso disponibili i documenti e le informazioni di cui all'art. 14 del d.lgs. n. 33/2013.

Inoltre, la legge n. 190/2012 ha introdotto delle misure di prevenzione di carattere soggettivo, che anticipano la tutela al momento della formazione degli organi deputati ad assumere decisioni e ad esercitare poteri nelle amministrazioni.

L'articolo 35 *bis* del decreto legislativo n. 165/2001 pone condizioni ostative per la partecipazione a commissioni di concorso o di gara e per lo svolgimento di funzioni direttive in riferimento agli uffici considerati a più elevato rischio di corruzione.

La norma in particolare prevede che 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.*

Pertanto, ogni commissario e/o responsabile all'atto della designazione sarà tenuto a rendere, ai sensi del D.P.R. n. 445/2000, una dichiarazione di insussistenza delle condizioni di incompatibilità di cui sopra.

Questo comune verifica la veridicità di tutte le suddette dichiarazioni.

- ***La “rotazione ordinaria e straordinaria”***

La rotazione degli incarichi apicali, ormai da qualche anno, è stata individuata come una misura utile ad abbattere il rischio corruttivo.

Il P.N.A. 2019 aveva definito in maniera compiuta due tipi di rotazione:

- a) **La rotazione straordinaria**

L'istituto della rotazione c.d. straordinaria è misura di prevenzione della corruzione, da disciplinarsi nel P.T.P.C.T. o in sede di autonoma regolamentazione cui il P.T.P.C.T. deve rinviare. L'istituto è previsto dall'art. 16 co. 1 lett. l quater) d.lgs. n. 165/2001, come misura di carattere successivo al verificarsi di fenomeni corruttivi. La norma citata prevede,

infatti, la rotazione «del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva».

Questo tipo di rotazione non è mai stata attuata in questo comune in quanto non si è mai verificato nessuno dei casi che la norma pone come presupposto per la sua attivazione.

b) La 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. Essa è stata introdotta nel nostro ordinamento, quale misura di prevenzione della corruzione, dalla legge 190/2012 - art. 1, co. 4, lett. e), co. 5 lett. b), co. 10 lett. b).

Le amministrazioni sono tenute a indicare nel P.T.P.C.T. come e in che misura fanno ricorso alla rotazione e il P.T.P.C.T. può rinviare a ulteriori atti organizzativi che disciplinano nel dettaglio l’attuazione della misura.

Al momento però va dato atto che la dotazione organica dell’ente è assai limitata e non consente, di fatto, l’applicazione concreta del criterio della rotazione. In quanto non esistono figure professionali perfettamente fungibili.

A tal proposito, la legge di stabilità per il 2016 (legge n. 208/2015), al comma 221, prevede:

“(…) non trovano applicazione le disposizioni adottate ai sensi dell'articolo 1 comma 5 della legge 190/2012, ove la dimensione dell'ente risulti incompatibile con la rotazione dell'incarico dirigenziale”.

Si dà, infine, atto che la Conferenza unificata del 24 luglio 2013, ha previsto:

“L’attuazione della mobilità, specialmente se temporanea, costituisce un utile strumento per realizzare la rotazione tra le figure professionali specifiche e gli enti di più ridotte dimensioni. In quest’ottica, la Conferenza delle regioni, l’A.N.C.I. e l’U.P.I. si impegnano a promuovere iniziative di raccordo ed informativa tra gli enti rispettivamente interessati finalizzate all’attuazione della mobilità, anche temporanea, tra professionalità equivalenti presenti in diverse amministrazioni”.

Nelle tabelle di rilevazione del rischio [**ALLEGATO – A: “Sistema di gestione del rischio corruttivo”**], a questa fattispecie è riservato un apposito spazio, dove cominciamo ad analizzare

ipotesi di rotazione ordinaria parziale, quella cioè legata ad alcune fasi del settore, in occasione di pericoli corruttivi (*se ad esempio durante il processo di acquisto di un bene o un servizio, durante l'individuazione del contraente dovesse risultare vincente o partecipare un soggetto in potenziale conflitto di interessi con il responsabile del settore interessato, si potrebbero rendere automatici dei meccanismi di sostituzione, in questa fase del processo, con altro responsabile*).

- ***La gestione delle segnalazioni whistleblowing***

Il nuovo articolo 54 *bis* del decreto legislativo n. 165/2001, rubricato "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti" (c.d. *whistleblower*), introduce una misura di tutela già in uso presso altri ordinamenti, finalizzata a consentire l'emersione di fattispecie di illecito.

Il P.N.A. 2019 prevedeva che fossero accordate al whistleblower le seguenti misure di tutela:

- a) *la tutela dell'anonimato;*
- b) *il divieto di discriminazione;*
- c) *la previsione che la denuncia sia sottratta al diritto di accesso (fatta esclusione delle ipotesi eccezionali descritte nel comma 2 del nuovo art. 54 bis).*

Il 15 luglio 2023 sono entrate in vigore le disposizioni di cui al D.lgs. n. 24/2023, attuativo della Direttiva Europea n. 1937/2019. Il Decreto prevede che gli Enti, sentite le rappresentanze o le organizzazioni sindacali, attivino **propri canali di segnalazione**, che garantiscano, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, **la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione**. I comuni diversi dai capoluoghi di provincia possono condividere il canale di segnalazione interna e la relativa gestione.

La gestione del canale di segnalazione interna è in carico al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

A tal proposito, questo Ente:

- non si è ancora dotato di un canale di segnalazione interno, ma sono in fase di attivazione le procedure l'acquisizione. Con l'entrata in vigore del Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 è, infatti, possibile fare ricorso all'apposita pagina web di A.N.A.C.: <https://servizi.anticorruzione.it/segnalazioni/#/> esclusivamente nei casi previsti dall'articolo 6, comma 1 del citato D.Lgs. n. 24/2023.
- ***Divieti post-employment (pantouflage)***

Questa fattispecie è già stata definita nel P.N.A. 2019:

L'art. 1, co. 42, lett. l), della l. n. 190/2012 ha inserito all'art. 53 del d.lgs. 165/2001 il co. 16-ter che dispone il divieto per i 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 lavoro, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività dell'amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri.

La materia è stata oggetto di alcuni importanti approfondimenti di A.N.A.C. che sono consultabili da pag. 64 e seg. del P.N.A. 2019: “*1.8. Divieti post-employment (pantouflage)*”

Nel P.N.A. 2022, a pagina 66 e 67 l'A.N.A.C. ha pubblicato due tabelle di particolare interesse che vengono qui riproposte.

Tabella 10 - Soggetti a cui si applica il divieto di pantouflage

A chi si applica il *pantouflage*

Nelle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1 c. 2 d.lgs. n. 165/2001:

- Ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato
- Ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo determinato
- Ai titolari degli incarichi di cui all'art. 21 del d.lgs. n. 39/2013

A coloro che negli enti pubblici economici e negli enti di diritto privato in controllo pubblico:

- rivestano uno degli incarichi di cui all'art. 1 del d.lgs. n. 39/2013, secondo quanto previsto all'art. 21 del medesimo decreto

Tabella 11 - Soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione esclusi dall'ambito di applicazione del pantouflage

- Società *in house* della pubblica amministrazione di provenienza dell'ex dipendente pubblico
- Enti privati costituiti successivamente alla cessazione del rapporto di pubblico impiego del dipendente che non presentino profili di continuità con enti già esistenti

- ***I patti d'integrità***

Nelle linee guida adottate dall'A.N.A.C. con la delibera n. 494/2019 sui conflitti di interessi nelle procedure di affidamento di contratti pubblici è stato suggerito l'inserimento, nei protocolli di legalità e/o nei patti di integrità, di specifiche prescrizioni a carico dei concorrenti e dei soggetti affidatari mediante cui si richiede la preventiva dichiarazione sostitutiva della sussistenza di possibili conflitti di interessi rispetto ai soggetti che intervengono nella procedura di gara o nella fase esecutiva e la comunicazione di qualsiasi conflitto di interessi che insorga successivamente.

- ***Gli incarichi extraistituzionali***

Sempre in Amministrazione trasparente questo comune segnala gli incarichi che vengono assegnati, da altre amministrazioni o da soggetti privati a propri dipendenti, ovviamente da svolgere fuori dell'orario di lavoro.

2.3.3 IL P.N.R.R. E I CONTRATTI PUBBLICI DI QUESTA AMMINISTRAZIONE

La parte speciale del P.N.A. 2022 è interamente dedicata a questa materia e si compone di tre capitoli con questi titoli:

Disciplina derogatoria in materia di contratti pubblici e prevenzione della corruzione

1. Derghe e modifiche alle procedure di affidamento dei contratti pubblici

2. Profili critici che emergono dalle deroghe introdotte dalle recenti disposizioni legislative

3. Il Responsabile Unico del Procedimento (R.U.P.)

Ulteriori approfondimenti sono stati fatti con il P.N.A. 2023; vediamo qui di seguito un *focus*, che ci servirà anche nella parte di rilevazione del rischio.

NB: nelle tabelle di rilevazione del rischio, questo *FOCUS* è la spiegazione della seconda appendice alla Tabella 3

FOCUS N. 2 SU: P.I.A.O.-ANTICORRUZIONE E AZIONI P.N.R.R.

Pag. 31 P.N.A. 2023 con rif.to alla Parte Speciale del P.N.A. 2022

Le azioni del P.N.R.R., in ottica anti-corruttiva, sono azioni collegate ai contratti pubblici, pertanto tutto ciò che è stato messo a fuoco nel *FOCUS* n. 1, rimane applicabile anche a questo tema.

Dice A.N.A.C.: “*resta naturalmente ferma la disciplina speciale dettata dal M.E.F. per i dati sui contratti P.N.R.R. per quanto concerne la trasmissione al sistema informativo “ReGiS” descritta nella parte Speciale del P.N.A. 2022, come aggiornata dalle Linee guida e Circolari successivamente adottate dal M.E.F..*”

Dunque, la rilevanza degli interventi P.N.R.R. pone due questioni diverse:

- 1) La fase di progettazione, ammissione e rendicontazione del contributo, che di fatto non ha immediata efficacia sull’anticorruzione e sulla quale non ci soffermiamo.
- 2) La fase della trasparenza, che invece ha una immediata rilevanza anti-corruttiva che si basa alla *Parte Speciale del P.N.A. 2022; Trasparenza in materia di contratti pubblici, § 3 La Trasparenza degli interventi finanziati con i fondi del P.N.R.R.*

A tal proposito A.N.A.C. dopo aver indicato le responsabilità degli enti centrali sul P.N.R.R., entra nel merito degli adempimenti degli enti attuatori:

Con riferimento ai Soggetti attuatori degli interventi – in assenza di indicazioni della R.G.S. sugli obblighi di pubblicazione sull’attuazione delle misure del P.N.R.R. - si ribadisce la necessità di dare attuazione alle disposizioni del d.lgs. n. 33/2013.

In ogni caso, tali soggetti, qualora lo ritengano utile, possono, in piena autonomia, pubblicare dati ulteriori relativi alle misure del P.N.R.R. in una apposita sezione del sito istituzionale, secondo la modalità indicata dalla R.G.S. per le Amministrazioni centrali titolari di interventi.

Si raccomanda, in tale ipotesi, di organizzare le informazioni, i dati e documenti in modo chiaro e facilmente accessibile e fruibile al cittadino. Ciò nel rispetto dei principi comunitari volti a garantire un’adeguata visibilità alla comunità interessata dai progetti e dagli interventi in merito ai risultati degli investimenti e ai finanziamenti dell’Unione europea.

Tale modalità di trasparenza consentirebbe anche una visione complessiva di tutte le iniziative attinenti al P.N.R.R., evitando una parcellizzazione delle relative informazioni.

Infine, al fine fornire un continuo e tempestivo presidio sull’insieme delle misure

finanziate e sul loro avanzamento finanziario, procedurale e fisico, è previsto che le Amministrazioni centrali titolari di interventi e i Soggetti attuatori, utilizzino il sistema Informativo “ReGiS”¹³² sviluppato dal M.E.F. e messo a disposizione dal Servizio centrale per il P.N.R.R.. Si tratta di uno strumento applicativo unico di supporto ai processi di programmazione, attuazione, monitoraggio, controllo e rendicontazione del P.N.R.R..

Tuttavia, laddove le Amministrazioni centrali titolari di interventi e i Soggetti attuatori dispongano già di un proprio sistema informatico atto a garantire la registrazione e la trasmissione dei dati di gestione, monitoraggio, rendicontazione e controllo di programmi e progetti finanziati da risorse nazionali e/o comunitarie, queste possono, in virtù del principio della riduzione degli oneri e della spesa in capo alle stesse, utilizzare tale sistema.

La costante e tempestiva trasmissione dei dati al sistema “ReGiS”, da parte delle Amministrazioni centrali titolari di interventi e dei Soggetti attuatori, è volta a rilevare per tempo eventuali criticità realizzative degli investimenti e delle riforme del P.N.R.R. e predisporre possibili soluzioni atte a recuperare i ritardi attuativi, nonché a consentire la trasmissione delle richieste di pagamento alla Commissione europea secondo le tempistiche e le modalità definite dal regolamento europeo.

Fine secondo FOCUS

2.3.4 L'ATTIVITÀ PREGRESSA DI QUESTA AMMINISTRAZIONE IN MATERIA DI ANTICORRUZIONE

Oltre alle misure e agli adempimenti fin qui visti, questa amministrazione ha adottato i Piani disponibili nell'apposita sezione di Amministrazione Trasparente: Altri contenuti – Prevenzione della corruzione – P.I.A.O..

2.3.5 IL SISTEMA DI GESTIONE DEL RISCHIO CORRUTTIVO

Il vero cuore di questa sezione del P.I.A.O. è il sistema di gestione del rischio corruttivo, che è stato completamente ridisegnato, rispetto agli anni precedenti nell'allegato 1 al P.N.A. 2019, denominato: “Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi”.

Si tratta di un documento estremamente complesso, in parte rivisto anche nel P.N.A. 2022, e richiederà una sua applicazione graduale, specie perché introduce in maniera sistematica, dopo un

nuovo e diverso sistema di misurazione del rischio corruttivo, due nuove fattispecie nell'ottica del P.I.A.O.:

a) *Il monitoraggio*

b) *Il riesame*

A.N.A.C. dispone, cioè, che in sede di predisposizione di questo piano siano definite le modalità e i tempi per il suo monitoraggio, con le strategie di riesame.

Si è deciso pertanto di predisporre, oltre al documento di analisi e metodo, l' **ALLEGATO – A: “Sistema di gestione del rischio corruttivo”**, dove con una serie di tabelle di facile lettura e richiami al P.N.A. 2019, risulta abbastanza semplice cogliere la strategia anti-corruttiva di cui si è dotata questa amministrazione.

Ogni tabella e ogni paragrafo in cui viene illustrato come la tabella è stata costruita, fa riferimento all'allegato 1 al P.N.A. 2019; visivamente i rimandi saranno effettuati con richiami di questo tipo:

CFR. Allegato 1 al P.N.A. 2019: **“Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi”**; paragrafo XX, pagina YY

Il riferimento alle pagine e ai paragrafi corrisponde alla versione in formato PDF pubblicata sul sito dell'A.N.A.C., al momento della sua approvazione con la delibera n. 1064 del 13/11/2019.

Per quanto riguarda il P.N.A. 2022, sono state eseguite tre azioni:

- 1) Aggiornare le denominazioni delle schede, alla nuova denominazione del P.I.A.O.;
- 2) Adottare un piano semplificato con le sole schede che fanno riferimento ai seguenti rischi:
 - *autorizzazione/concessione;*
 - *contratti pubblici;*
 - *concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;*
 - *concorsi e prove selettive;*
- 3) Tenere in conto anche delle schede che fanno riferimento a:
 - *processi di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.*

Infine, per quanto riguarda il P.N.A. 2023, in calce ad ogni tabella di rilevazione, da quest'anno abbiamo introdotto tre *FOCUS*:

Focus n. 1 sulla “trasparenza/rivelazione” nei contratti pubblici – *rif.to Pagg. 114-115 e Allegato 9 del P.N.A. 2022*

Focus n. 2 su: P.I.A.O.-anticorruzione e azioni P.N.R.R. – *rif.to Pag. 31 P.N.A. 2023 con rif.to alla Parte Speciale del P.N.A. 2022*

Focus n. 3 su: Analisi concreta su una griglia di “possibili rischi” – *rif.to al P.N.A. 2023 “Tabella 1 - Esempificazione di eventi rischiosi e relative misure di prevenzione - Nuovo Codice dei contratti pubblici (decreto legislativo 36/2023) e Normativa P.N.R..*

2.3.5.1 FASE 1: ANALISI DEL CONTESTO

C.F.R. Allegato 1 al P.N.A. 2019: “**Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi**”; paragrafo 3, pagina 10

La prima fase del processo di gestione del rischio è relativa all'analisi del contesto esterno ed interno. In questa fase, dobbiamo acquisire le informazioni necessarie ad identificare il rischio corruttivo, in relazione sia alle caratteristiche dell'ambiente in cui opera (**contesto esterno**), sia alla propria organizzazione (**contesto interno**).

2.3.5.1.1 ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

Parte 1: analisi socio-economica

Nell'ottica di integrare gli strumenti di programmazione dell'amministrazione invitiamo a tenere presente che esiste già uno strumento che fa un'ampia ed aggiornata disamina del contesto esterno, questo documento è il **D.U.P. - Documento Unico di Programmazione**.

Il D.U.P. ha una sezione strategica con un'analisi ampia ed approfondita del contesto in cui opera la nostra amministrazione.

Questa analisi è stata anche integrata con gli obiettivi del mandato amministrativo.

Il D.U.P. è consultabile a questo indirizzo: [link al D.U.P. nella sezione BILANCI](#)

Parte 2: analisi socio-criminale e sui fenomeni di “devianza pubblica”

Questo territorio non è mai stato interessato da fenomeni corruttivi e non si è a conoscenza di indagini o procedimenti penali in tal senso.

Il controllo del territorio da parte delle forze dell'ordine è esercitato in modo puntuale anche grazie ad un elevato senso civico sia sull'uso dell'ambiente che delle risorse pubbliche.

Ovviamente non sempre quello che appare è la realtà, ma è pur vero che per analizzare i fenomeni di “*devianza pubblica*” è necessario che questi si manifestino.

I dati relativi alle sanzioni del codice della strada o sull'abusivismo commerciale e i dati sui recuperi dell'evasione tributaria, seppure importanti non vogliono necessariamente dire che si tratti di un territorio “devastato” da questi fenomeni, in quanto detti dati possono anche indicare i livelli di efficienza del “sistema comunale” nell'aggredire e far emergere quella quota di devianza pubblica, definita in alcuni studi come “fisiologica”.

Non si hanno neppure evidenze di criminalità organizzata o mafiosa e comunque le evidenze criminali, al momento non hanno evidenze nei processi della amministrazione comunale, in quanto riservati ad alcune aree della finanza o delle attività economiche.

2.3.5.1.2 ANALISI DEL CONTESTO INTERNO

Struttura politica

A seguito delle elezioni del 08 e 09 giugno 2024, con D.G.U. n. 25 del 13/06/2024, è stato proclamato eletto presidente il dott. Adamo Pantano, che ha nominato la Giunta composta da:

1. Urbano Domenico – Vice Presidente;
2. Di Benedetto Pancrazia – Sindaco di Campoli Appennino;
3. Bellisario Donato Enrico – Sindaco di Pescosolido;
4. Serafini Pierino Liberato – Sindaco di Fontechiari.

Il Consiglio dell'Unione è oggi composto da:

- Urbano Domenico – Vice Presidente;
- Di Benedetto Pancrazia – Sindaco di Campoli Appennino;
- Bellisario Donato Enrico – Sindaco di Pescosolido;
- Serafini Pierino Liberato – Sindaco di Fontechiari;
- Lecce Vincenzo;
- Lecce Antonio;

- Conte Antonio;
- Conte Luigi;
- Benacquista Raffaello;
- Tatangelo Valeria;
- Prospero Pasquale;
- Alati Vincenzo Loreto;
- Gizzi Domenica;
- Di Carlo Laura.

Struttura amministrativa

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza di questo comune è il dott. Fabio Russo, come da decreto di nomina del Presidente n. 5 del 21/01/2024.

L'assetto organizzativo attuale risponde al seguente schema:

SETTORE	RESPONSABILE DI SETTORE	PERSONALE ASSEGNATO
Area Amministrativa, affari generali, protocollo, economo e messo notificatore	Dott.ssa Manuela Abballe	
Area Finanziaria	Dott.ssa Claudia Tata	
Area personale	Dott. Fabio Russo	
Area Tecnica: Lavori pubblici	Ing. Luigi Colaiaacovo	
Area Polizia Locale	Comandante Claudio Urbano	

2.3.5.2 VALUTAZIONE DEL RISCHIO CORRUTTIVO

Pur seguendo le indicazioni dell'allegato 1 al P.N.A. 2019, ci è sembrato corretto inserire in questa fase, anche una parte dell'analisi del contesto interno: la mappatura dei processi.

Infatti, in questa seconda fase, finalizzata alla creazione dell'**ALLEGATO – A: “Sistema di gestione del rischio corruttivo”**, dopo aver definito il contesto esterno ed interno nella prima fase, procederemo a definire:

- a) Le aree di rischio, cioè i macro-aggregati, in chiave anticorruzione, dei processi*
- b) L'elenco dei processi, inseriti o collegati a ciascuna area di rischio*
- c) Il catalogo dei rischi corruttivi per ciascun processo*

2.3.5.2.1 IDENTIFICAZIONE DEL RISCHIO CORRUTTIVO

CFR. Allegato 1 al P.N.A. 2019: “**Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi**,” paragrafo 4, pagine 28/30

L'identificazione del rischio, o, meglio, degli eventi rischiosi, ha l'obiettivo di individuare quei comportamenti o fatti che possono verificarsi in relazione ai processi di pertinenza dell'amministrazione, tramite cui si concretizza il fenomeno corruttivo.

Questa fase è cruciale perché un evento rischioso non identificato non potrà essere gestito e la mancata individuazione potrebbe compromettere l'attuazione di una strategia efficace di prevenzione della corruzione.

2.3.5.2.2 Le aree di rischio corruttivo

C.F.R. Allegato 1 al P.N.A. 2019: “**Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi**”; paragrafo 3, da pagina 13 – mappatura dei processi in poi.

A pagina 22 dell'allegato 1 al P.N.A. 2019, l'A.N.A.C. pubblica una tabella con le aree di rischio, invitando le amministrazioni ad una sua analisi più completa.

La normativa del 2022 in materia di P.I.A.O. e della possibile semplificazione del piano anticorruzione dice che vanno analizzate, per le amministrazioni sotto i 50 dipendenti solo le aree di rischio relative a:

- *autorizzazione/concessione;*
- *contratti pubblici;*

- *concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;*
- *concorsi e prove selettive;*

Vanno poi tenute in considerazione i rischi connessi ai:

- *processi di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico*

In questa prima fase di questo nuovo modo di redigere il P.I.A.O., ci sembra opportuno incrociare la tabella del P.N.A. 2019 con le disposizioni di semplificazione per i comuni sotto i 50 dipendenti. Si tratta ovviamente di un'operazione che, seppure in continuità con il P.T.P.C.T. ultimo, apre nuovi scenari di analisi da verificare nei prossimi esercizi, o in eventuali riesami che dovessero rendersi indispensabili.

Area a): Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario

Aree di rischio generali - Allegato 2 del P.N.A. 2013, corrispondente alla concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati (lettera c, comma 16 art. 1 della Legge n. 190/2012)

Area di rischio da analizzare anche per i comuni sotto i 50 dipendenti che adottano un piano semplificato, secondo quanto prevede l'art. 6 del D.M. n. 132/2022.

Area b): Contratti Pubblici (ex affidamento di lavori, servizi e forniture)

Aree di rischio generali - Legge n. 190/2012 – P.N.A. 2013 e Aggiornamento 2015 al P.N.A., con particolare riferimento al paragrafo 4. Fasi delle procedure di approvvigionamento.

Area di rischio da analizzare anche per i comuni sotto i 50 dipendenti che adottano un piano semplificato, secondo quanto prevede l'art. 6 del D.M. n. 132/2022.

NB: nelle tabelle di rilevazione del rischio, questo *FOCUS* è la spiegazione della terza appendice alla Tabella 3

Focus n. 3 su: Analisi concreta su una griglia di “possibili rischi”

Griglia desunta dal P.N.A. 2023: “Tabella 1 - Esemplificazione di eventi rischiosi e relative misure di prevenzione - Nuovo Codice dei contratti pubblici (decreto legislativo n. 36/2023) e Normativa P.N.R.R..

Al fine di dare concreta attuazione al P.N.A. 2023, questa amministrazione, nella predisposizione di questo P.I.A.O., in relazione ad ogni tabella di analisi del rischio si è chiesta se i processi indagati nella tabella fossero o meno coinvolti in uno dei seguenti rischi: nel caso la risposta dovesse essere affermativa, anche in sede di monitoraggio, bisognerà andare a consultare direttamente nel PNA quali siano le “contromisure” da applicare, per eliminare o mitigare il rischio.

Elenco dei rischi (Rif.to Codice dei contratti)

- A) Possibile incremento del rischio di frazionamento artificioso oppure che il calcolo del valore stimato dell'appalto sia alterato in modo tale da non superare il valore previsto per l'affidamento diretto.*
- B) Possibili affidamenti ricorrenti al medesimo operatore economico della stessa tipologia di Common procurement vocabulary (C.P.V.), quando, in particolare, la somma di tali affidamenti superi la soglia di 140 mila euro.*
- C) Nomina di un Responsabile Unico di Progetto (RUP) non in possesso di adeguati requisiti di professionalità ai sensi dell'art. 15, d.lgs. 36/2023 e allegato I.2 al medesimo decreto.*
- D) Affidamento degli incarichi di RUP al medesimo soggetto per favorire specifici operatori economici*
- E) Mancata rotazione degli operatori economici, secondo il criterio dei successivi due affidamenti ex art. 49, commi 2 e 4 del Codice, chiamati a partecipare e formulazione di inviti alla procedura ad un numero di soggetti inferiori a quello previsto dalla norma al fine di favorire determinati operatori economici a discapito di altri.*
- F) Possibile abuso del ricorso alla procedura negoziata di cui agli artt. 76 in assenza del ricorrere delle condizioni e in particolare:*
 - ✓ dell'unicità dell'operatore economico (comma 2, lett. b);*

✓ dell'estrema urgenza da eventi imprevedibili dalla stazione appaltante (comma 2, lett. c):

- G)** *Rischio connesso all'elaborazione da parte della S.A. di un progetto di fattibilità carente o per il quale non si proceda ad una accurata verifica, confidando nei successivi livelli di progettazione posti a cura dell'impresa aggiudicataria per correggere eventuali errori e/o sopperire a carenze, anche tramite varianti in corso d'opera.*
- H)** *Proposta progettuale elaborata dall'operatore economico in un'ottica di massimizzazione del proprio profitto a detrimento del soddisfacimento dell'interesse pubblico sotteso.*
- I)** *Rilascio dell'autorizzazione al subappalto in assenza dei controlli previsti dalla norma.*
- J)** *Consentire il subappalto a cascata di prestazioni soggette a rischio di infiltrazioni criminali.*
- K)** *Omissione di controlli in sede esecutiva da parte del DL o del DEC sullo svolgimento delle prestazioni dedotte in contratto da parte del solo personale autorizzato con la possibile conseguente prestazione svolta da personale/operatori economici non autorizzati.*
- L)** *Nomina di soggetti che non garantiscono la necessaria indipendenza rispetto alle parti interessate (SA o impresa) anche al fine di ottenere vantaggi dalla posizione ricoperta.*

Elenco dei rischi con particolare riferimento al P.N.R.

- 1)** *Possibile abuso del ricorso alla procedura negoziata di cui agli artt. 63 e 125 del d.lgs. n. 50/2016 in assenza delle condizioni ivi previste, con particolare riferimento alle condizioni di estrema urgenza derivanti da circostanze imprevedibili, non imputabili alla stazione appaltante, e all'assenza di concorrenza per motivi tecnici.*
- 2)** *Utilizzo improprio della procedura negoziata da parte della stazione appaltante ascrivibile all'incapacità di effettuare una corretta programmazione e progettazione degli interventi.*

- 3) *Utilizzo improprio della procedura negoziata da parte della stazione appaltante per favorire un determinato operatore economico.*
- 4) *Artificioso allungamento dei tempi di progettazione della gara e della fase realizzativa dell'intervento al fine di creare la condizione per affidamenti caratterizzati da urgenza.*
- 5) *Possibili accordi collusivi per favorire il riconoscimento di risarcimenti, cospicui, al soggetto non aggiudicatario.*
- 6) *Omissione di controlli in sede esecutiva da parte del D.L. o del D.E.C. sullo svolgimento delle prestazioni dedotte in contratto da parte del solo personale autorizzato con la possibile conseguente prestazione svolta da personale/operatori economici non autorizzati.*
- 7) *Nomina come titolare del potere sostitutivo di soggetti che versano in una situazione di conflitto di interessi.*
- 8) *Attivazione del potere sostitutivo in assenza dei presupposti al fine di favorire particolari operatori economici.*
- 9) *Corresponsione di un premio di accelerazione in assenza del verificarsi delle circostanze previste dalle norme.*
- 10) *Accelerazione, da parte dell'appaltatore, comportante una esecuzione dei lavori "non a regola d'arte", al solo fine di conseguire il premio di accelerazione, con pregiudizio del corretto adempimento del contratto.*
- 11) *Accordi fraudolenti del R.U.P. o del D.L. con l'appaltatore per attestare come concluse prestazioni ancora da ultimare al fine di evitare l'applicazione delle penali e/o riconoscere il premio di accelerazione.*
- 12) *Improprio ricorso alla procedura negoziata piuttosto che ad altra procedura di affidamento per favorire determinati operatori economici per gli appalti sopra soglia.*
- 13) *Ricorso eccessivo e inappropriato alla procedura negoziata anche per esigenze che potrebbero essere assolte anche con i tempi delle gare aperte.*
- 14) *Mancata rotazione dei soggetti chiamati a partecipare alle procedure e formulazione dei relativi inviti ad un numero inferiore di soggetti rispetto a*

quello previsto dalla norma al fine di favorire determinati operatori economici a discapito di altri.

In questa tabella [pag. 28 del P.N.A. 2023] sono indicate sinteticamente le tipologie di misure che possono essere adottate, peraltro già indicate nei P.I.A.O. e P.T.P.C.T. degli scorsi anni, qualora l'analisi dei suddetti rischi dovesse dare esito positivo

Tabella 2) – Tipologie misure

- I. misure di trasparenza** (ad es. tracciabilità informatica degli atti, aggiornamento periodico degli elenchi degli operatori economici da invitare nelle procedure negoziate e negli affidamenti diretti, puntuale esplicitazione nelle decisioni a contrarre delle motivazioni della procedura di affidamento)
- II. misure di controllo** (ad es. verifiche interne, monitoraggio dei tempi procedimentali, con particolare riferimento agli appalti finanziati con i fondi del P.N.R.R., ricorso a strumenti informatici che consentano il monitoraggio e la tracciabilità degli affidamenti diretti fuori MePA per appalti di lavori, servizi e forniture)
- III. misure di semplificazione** (ad es. utilizzo di sistemi gestionali per il monitoraggio di gare e contratti; reportistica periodica derivante dalla piattaforma di approvvigionamento digitale)
- IV. misure di regolazione** (ad es. circolari esplicative recanti anche previsioni comportamentali sugli adempimenti e la disciplina in materia di subappalto, al fine di indirizzare comportamenti in situazioni analoghe e per individuare quei passaggi procedimentali che possono dar luogo ad incertezze)
- V. misure di organizzazione** (ad es. rotazione del personale, formazione specifica dei R.U.P. e del personale)
- VI. 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 (ufficio contratti, R.P.C.T., controlli interni *etc.*)
- VII. Stipula di patti di integrità** e previsione negli avvisi, nei bandi di gara e nelle lettere di invito, di accettazione degli obblighi, in capo all'affidatario, ad adottare le misure antimafia e anticorruzione ivi previste in sede di esecuzione del contratto

Fine focus n. 3

Area c): Acquisizione e gestione del personale (ex acquisizione e alla progressione del personale)

Aree di rischio generali - legge n. 190/2012 – P.N.A. 2013 e Aggiornamento 2015 al P.N.A. punto b, Par. 6.3, nota 10.

Area di rischio da analizzare anche per i comuni sotto i 50 dipendenti che adottano un piano semplificato, secondo quanto prevede l'art. 6 del D.M. n. 132/2022

Area d): Governo del territorio

Aree di rischio specifiche – Parte Speciale VI – Governo del territorio del P.N.A. 2016

Area di rischio da analizzare anche per i comuni sotto i 50 dipendenti che adottano un piano semplificato, secondo quanto prevede l'art. 6 del D.M. n. 132/2022.

Area e): Pianificazione urbanistica

Aree di rischio specifiche – P.N.A. 2015

Area di rischio da analizzare anche per i comuni sotto i 50 dipendenti che adottano un piano semplificato, secondo quanto prevede l'art. 6 del D.M. n. 132/2022.

Area f): Gestione dei servizi pubblici

Area rischio generale non tabellata da ANAC

Area di rischio da analizzare anche per i comuni sotto i 50 dipendenti che adottano un piano semplificato, secondo quanto prevede l'art. 6 del D.M. n. 132/2022.

Area g): Gestione dei beni pubblici

Area rischio generale non tabellata da A.N.A.C.

Area di rischio da analizzare anche per i comuni sotto i 50 dipendenti che adottano un piano semplificato, secondo quanto prevede l'art. 6 del D.M. n. 132/2022.

L'individuazione delle aree di rischio mediante **una lettera** sarà d'aiuto quando, nella tabella che segue, dovremo indicare in quali aree di rischio, ogni processo potrà essere classificato.

TABELLA N. 1: I PROCESSI CLASSIFICATI IN BASE ALLE AREE DI RISCHIO

12	Denominazione processo	Rif. aree di rischio - par. 2.2.		
01	Rilascio di patrocini	a	e	01
02	Concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi, <i>etc.</i>	a		02
03	Contratti per atto pubblico, registrazioni e repertori, levata dei protesti	a		03
04	Autorizzazioni per spettacoli, intrattenimenti e simili	a	e	04
05	Affidamento di lavori, servizi, forniture, mediante procedura complessa	b		05
06	Affidamento di lavori, servizi o forniture, mediante procedura semplificata	b		06
07	Progettazione di opera pubblica	b	d	07
08	Selezione per l'assunzione o progressione del personale	c		08
09	Incentivi economici al personale (produttività e retribuzioni di risultato)	c		09
10	Accertamenti e controlli sugli abusi edilizi e sull'uso del territorio	d		10
11	Organizzazione eventi e servizi per il turismo e la cultura	e		11
12	Gestione del diritto allo studio	e		12

Questo elenco di processi deriva da una rilevazione con i responsabili dei settori comunali e dall'esperienza di precedenti operazioni di sistematica operate con i P.T.P.C.T. e i P.I.A.O. degli anni precedenti.

I principi a cui si ispira questa operazione sono dettagliati nei paragrafi che seguono.

Nell' ALLEGATO – A: “Sistema di gestione del rischio corruttivo”, è riportata anche la **Tabella n. 2: I processi classificati in base al rischio corruttivo calcolato**, nella quale alla fine delle operazioni di calcolo e analisi, verrà fatta una sorta di classifica dei processi a maggior rischio corruzione, che permetterà di redigere anche una lista delle priorità.

2.3.5.2.3 PONDERAZIONE DEL RISCHIO CORRUTTIVO

C.F.R. Allegato 1 al P.N.A. 2019: “**Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi;**” paragrafo n. 4.3, pagina 36

La fase di ponderazione del rischio, prendendo come riferimento le risultanze di tutta la misurazione del rischio ha lo scopo di stabilire una sorta di classifica di:

- a) priorità di trattamento dei rischi, considerando gli obiettivi dell'organizzazione e il contesto in cui la stessa opera, attraverso il loro confronto.

- b) azioni da intraprendere per ridurre l'esposizione al rischio;

Per quanto riguarda le azioni da intraprendere, queste sono sintetizzate nelle misure anticorruptive, di cui si dice nella Fase 3 di questo piano.

2.3.6 I PROCESSI – LA MAPPATURA

Premesso che non sussiste ancora nessun documento ufficiale a comparare con questo che faccia riferimento al P.I.A.O., continuiamo a fare riferimento ai vecchi piani anticorruzione, anche perché a livello di contenuto rimane la necessità di confrontarsi proprio con questo strumento.

Il “Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza dell’A.N.A.C. Triennio 2017-2019,” a pagina 20 dice: “[...] *Infine, con riferimento alla mappatura dei procedimenti amministrativi (la cui nozione va nettamente distinta da quella di “processo”)* [...]”

A pagina 14 dell'allegato 1 al P.N.A. 2019, A.N.A.C. definisce il processo come:

“ [...] una sequenza di attività interrelate ed interagenti che trasformano delle risorse in un output destinato ad un soggetto interno o esterno all'amministrazione (utente). [...]”

In questa piano terremo conto di queste indicazioni e sposteremo il “focus” dell’analisi del rischio corruttivo dai procedimenti, cioè dalla semplice successione degli atti e fatti “astratti” che portano al provvedimento finale e che per definizione non possono essere corruttivi, perché previsti dalla norma e dai regolamenti, ai processi, o, meglio, al prodotto -output- che i processi determinano.

In questo ente, vista anche l'esiguità delle figure apicali in grado di predisporre tabelle di rilevazione estremamente complesse come quelle, ad esempio, adottate dall’A.N.A.C. nel suo P.T.P.C.T., si è scelto di concentrarsi su un elenco di processi “standard” CFR. **TABELLA n. 2.**

È bene rammentare che la legge n. 190/2012 è interamente orientata a prevenire i fenomeni corruttivi che riguardano l'apparato tecnico burocratico degli enti, senza particolari riferimenti agli organi politici.

A beneficio di chi leggerà questa sottosezione del P.I.A.O., ma non ha una puntuale conoscenza della “macchina comunale”, abbiamo prima “tabellato” i prodotti finali, quelli che l’A.N.A.C. definisce gli output in questo modo:

- A) **Output** (atti e provvedimenti) emessi da parte degli organi politici del comune che non hanno rilevanza per questo piano in quanto generalmente tesi ad esprimere l'indirizzo politico dell'amministrazione in carica e non la gestione dell'attività amministrativa.

STESURA E APPROVAZIONE DELLE "LINEE PROGRAMMATICHE"
STESURA ED APPROVAZIONE DEL DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE
STESURA ED APPROVAZIONE DEL PROGRAMMA TRIENNALE DELLE OPERE PUBBLICHE
STESURA ED APPROVAZIONE DEL BILANCIO PLURIENNALE
STESURA ED APPROVAZIONE DELL'ELENCO ANNUALE DELLE OPERE PUBBLICHE
STESURA ED APPROVAZIONE DEL BILANCIO ANNUALE
STESURA ED APPROVAZIONE DEL P.E.G.
STESURA ED APPROVAZIONE DEL PIANO DETTAGLIATO DEGLI OBIETTIVI
STESURA ED APPROVAZIONE DEL PIANO DELLA PERFORMANCE
STESURA ED APPROVAZIONE DEL PIANO DI RAZIONALIZZAZIONE DELLA SPESA
CONTROLLO POLITICO AMMINISTRATIVO
CONTROLLO DI GESTIONE
CONTROLLO DI REVISIONE CONTABILE
MONITORAGGIO DELLA "QUALITÀ" DEI SERVIZI EROGATI

B) **Output** (atti e provvedimenti) emessi dagli uffici/aree/settore, con riferimento ai processi

La terza colonna, denominata: "Processi interessati", fa riferimento al codice che ad ogni processo è stato assegnato nella **Tabella n. 2**.

Ufficio/area/settore di competenza	Prodotti (procedimenti, atti e provvedimenti)	Processi interessati
SERVIZI SOCIALI	servizi assistenziali e socio-sanitari per anziani	11
	servizi per minori e famiglie	11
	servizi per disabili	11
	servizi per adulti in difficoltà	11
	integrazione di cittadini stranieri	11

Ufficio/area/settore di competenza	Prodotti (procedimenti, atti e provvedimenti)	Processi interessati
SERVIZI CULTURALI E SPORTIVI	organizzazione eventi	12
	patrocini	1
	associazioni culturali	1
	associazioni sportive	1

Ufficio/area/settore di competenza	Prodotti (procedimenti, atti e provvedimenti)	Processi interessati
TURISMO	promozione del territorio	12-1-4

Ufficio/area/settore di competenza	Prodotti (procedimenti, atti e provvedimenti)	Processi interessati
SERVIZI DI POLIZIA LOCALE	protezione civile	10
	vigilanza sulla circolazione e la sosta	10
	verifiche delle attività commerciali	10
	verifica della attività edilizie	10
	gestione dei verbali delle sanzioni comminate	10

Ufficio/area/settore di competenza	Prodotti (procedimenti, atti e provvedimenti)	Processi interessati
SERVIZI ECONOMICI FINANZIARI	stipendi del personale	9

Ufficio/area/settore di competenza	Prodotti (procedimenti, atti e provvedimenti)	Processi interessati
RISORSE UMANE	selezione e assunzione	8
	gestione giuridica ed economica dei dipendenti	8
	formazione	8
	valutazione	8-9
	relazioni sindacali (informazione, concertazione)	8-9
	contrattazione decentrata integrativa	8-9

Ufficio/area/settore di competenza	Prodotti (procedimenti, atti e provvedimenti)	Processi interessati
AMMINISTRAZIONE GENERALE	contratti	3

Ufficio/area/settore di competenza	Prodotti (procedimenti, atti e provvedimenti)	Processi interessati
GARE E APPALTI	gare d'appalto ad evidenza pubblica	5-6
	acquisizioni in "economia"	6
	contratti	3

Ufficio/area/settore di competenza	Prodotti (procedimenti, atti e provvedimenti)	Processi interessati
SERVIZI LEGALI	levata dei protesti	3

Questo comune ritiene che, in relazione agli *output* finali dell'attività comunale, una eventuale scomposizione in processi per ciascun output determinerebbe una proliferazione enorme di processi da analizzare.

Perciò abbiamo fatto l'operazione opposta. Abbiamo individuato una serie di processi e poi abbiamo inserito nell'ultima colonna degli output, il numero del processo.

Ogni processo è stato precedentemente ricondotto ad un'area di rischio.

2.3.7 LE ATTIVITÀ CHE COMPONGONO I PROCESSI (GRADUALITÀ NELLA DEFINIZIONE)

CFR. Allegato 1 al P.N.A. 2019: “**Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi**”; box 4, pagina 17/18

Ogni processo, come vengono definiti nella tabella 1, dovrebbe a sua volta scomporsi in fasi, in quanto una più corretta individuazione del rischio, potrebbe fare riferimento non a tutto il processo, ma ad una o più fasi dello stesso.

L'A.N.A.C. consiglia di procedere gradualmente ad inserire elementi descrittivi del processo.

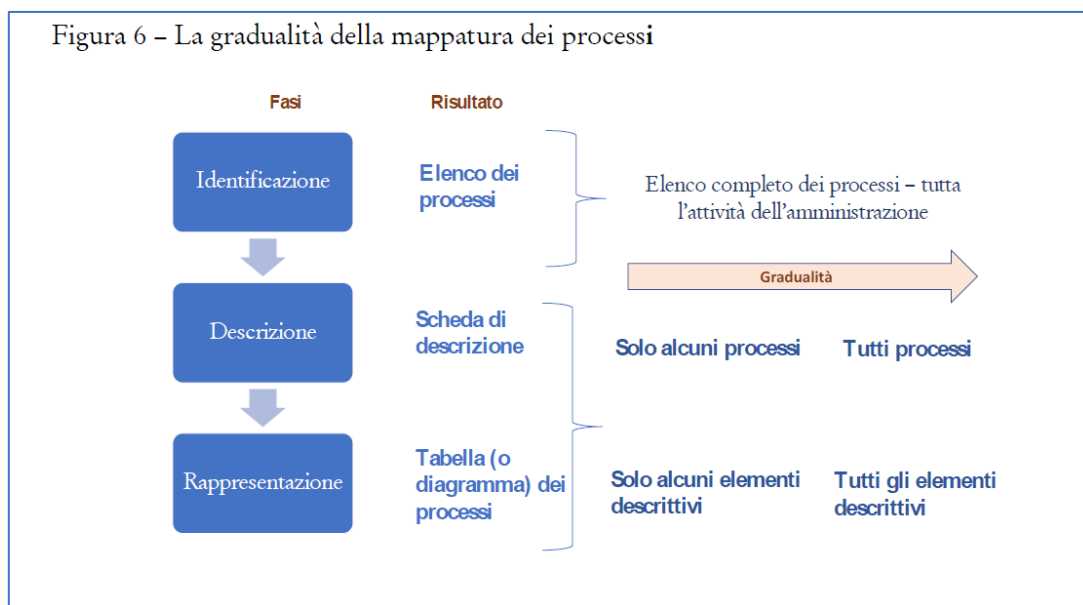
Tramite il richiamato approfondimento graduale, sarà possibile aggiungere, nelle annualità successive, ulteriori elementi di descrizione (es. input, output, ecc.), fino a raggiungere la completezza della descrizione del processo.

Gli elementi di analisi da introdurre nei prossimi esercizi o, al limite, in occasioni di riesami necessitati, saranno i seguenti:

- 1) *elementi in ingresso che innescano il processo – “input”*
- 2) *risultato atteso del processo – “output”;*
- 3) *sequenza di attività che consente di raggiungere l'output – le “attività”;*
- 4) *responsabilità connesse alla corretta realizzazione del processo;*
- 5) *tempi di svolgimento del processo e delle sue attività (nei casi in cui i tempi di svolgimento sono certi e/o conosciuti, anche in base a previsioni legislative o regolamentari)*
- 6) *vincoli del processo (rappresentati dalle condizioni da rispettare nello svolgimento del processo in base a previsioni legislative o regolamentari)*

- 7) risorse del processo (con riferimento alle risorse finanziarie e umane necessarie per garantire il corretto funzionamento del processo (laddove le stesse siano agevolmente ed oggettivamente allocabili al processo)
- 8) interrelazioni tra i processi; o criticità del processo.

A.N.A.C. ha dato una raffigurazione grafica alla gradualità con l'immagine di pagina 21 dell'allegato 1:



2.3.8 IL CATALOGO DEI RISCHI

CFR. Allegato 1 al P.N.A.2019: “**Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi**”; box 7, pagina 31

Secondo l'A.N.A.C. “*La corruzione è l'abuso di un potere fiduciario per un profitto personale*”.

Tale definizione supera il dato penale per portare l'analisi anche sui singoli comportamenti che generano “sfiducia”, prima che reati.

Se dunque per corruzione si deve intendere **ogni abuso di potere fiduciario per un profitto personale**, nella definizione di questo primo catalogo di rischi, abbiamo fatto queste valutazioni:

- a) In sede di seconda analisi, dopo l'ultimo P.T.P.C.T. e in attesa di attestare le modifiche prodotte dall'introduzione del P.I.A.O., questo comune non è in grado di individuare per ogni processo i rischi corruttivi concreti, si tratta di una operazione che richiede un'analisi comparativa con altre amministrazioni e una verifica di lungo periodo;

- b) Per questo nuovo P.I.A.O. abbiamo ritenuto di individuare il seguente catalogo di rischi “generici” inserendo nella TABELLA 3, questa avvertenza: “Il catalogo dei rischi corruttivi a cui questo processo può essere sottoposto è stato definito nel paragrafo 2.1.4. del P.I.A.O.; ma si ritiene oltremodo complessa una specifica individuazione per ciascun processo dei singoli rischi; pertanto la stima effettuata è relativa, non ad uno specifico rischio corruttivo, ma ad un generico pericolo di eventi corruttivi;”
- c) Nella analisi dei prossimi anni si potrà studiare un catalogo più specifico per ogni processo o per ogni fase, contestualmente all’individuazioni delle attività di ogni processo come indicato precedentemente.

ID	Definizione del rischio corruttivo (Catalogo dei rischi)
I	Realizzazione di un <u>profitto economico</u> , per la <u>realizzazione</u> dell’output del processo
II	Realizzazione di un <u>profitto reputazionale</u> , per la <u>realizzazione</u> dell’output del processo
III	Realizzazione di un <u>profitto economico</u> , per la <u>velocizzazione/aggiramento dei termini</u> dell’output del processo
IV	Realizzazione di un <u>profitto reputazionale</u> , per la <u>velocizzazione/aggiramento dei termini</u> dell’output del processo
V	Realizzazione di un <u>favore</u> ad un congiunto o un sodale per un <u>profitto economico</u> del corrotto
VI	Realizzazione di un <u>favore</u> ad un congiunto o un sodale per un <u>profitto reputazionale</u> del corrotto

2.3.9 ANALISI DEL RISCHIO CORRUTTIVO

CFR. Allegato 1 al P.N.A. 2019: “**Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi**”; paragrafo 4.2. pagina 31

L’analisi del rischio ha un duplice obiettivo. Il primo è quello di pervenire ad una comprensione più approfondita degli eventi rischiosi identificati prima, attraverso l’analisi dei cosiddetti fattori abilitanti della corruzione.

Il secondo è quello di stimare il livello di esposizione dei processi e delle relative attività al rischio.

2.3.10 I FATTORI ABILITANTI DEL RISCHIO CORRUTTIVO

I fattori di contesto che agevolano il verificarsi di comportamenti o fatti di corruzione, nell'analisi dell'A.N.A.C., che qui riprendiamo integralmente sono:

- a) *manca di misure di trattamento del rischio e/o controlli: in fase di analisi andrà verificato se presso l'amministrazione siano già stati predisposti – ma soprattutto efficacemente attuati – strumenti di controllo relativi agli eventi rischiosi;*
- b) *manca di trasparenza; o eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento;*
- c) *esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto;*
- d) *scarsa responsabilizzazione interna;*
- e) *inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto ai processi;*
- f) *inadeguata diffusione della cultura della legalità;*
- g) *manca attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione.*

2.3.11 LA MISURAZIONE MISTA (QUALITATIVA E QUANTITATIVA) DEL RISCHIO

A pagina 35 dell'Allegato 1, A.N.A.C. prevede:

“[...] Con riferimento alla misurazione e alla valutazione del livello di esposizione al rischio, si ritiene opportuno privilegiare un'analisi di tipo qualitativo, accompagnata da adeguate documentazioni e motivazioni rispetto ad un'impostazione quantitativa che prevede l'attribuzione di punteggi (scoring) [...]”.

Anche in questa seconda redazione del P.I.A.O., dopo che ancora non si era attestata la misurazione introdotta con il P.N.A. 2019 sul P.T.P.C.T. degli anni scorsi, con i nuovi principi abbiamo ritenuto di mantenere una parte di misurazione del rischio con dei parametri, peraltro mutuati dalle tabelle A.N.A.C..

Però abbiamo ritenuto indispensabile mantenere una valutazione qualitativa **in via sperimentale**, in quanto la dimensione dell'ente e delle professionalità disponibili rende estremamente complicato, al momento, un'approfondita valutazione di qualità.

2.3.12 LA MISURAZIONE QUALITATIVA DEL RISCHIO, L'ANALISI DEI RESPONSABILI VALIDATA DAL R.P.C.T.

Per attuare una prima misurazione qualitativa abbiamo proceduto in questo modo (*in parte questo procedimento è stato indicato dal box 6 a pagina 30 dell'allegato 1*):

- a) *È stata elaborata dalla segreteria comunale una prima generica stesura, per ogni processo, di una scheda in cui si effettua la **Stima del livello di esposizione al rischio corruttivo e del successivo trattamento del processo**;*
- b) *Sono state compilate tutte le schede, in continuità con il pregresso P.T.P.C.T. e l'ultimo P.I.A.O., ma si procederà ad una implementazione solo di quelle che sono “obbligatorie” in relazione al rischio corruttivo di cui alla tabella 1, per i comuni di questa dimensione.*
- c) *È stata convocata una prima riunione con i responsabili di settore, spiegando loro che la loro collaborazione, per l'analisi in questione, sarebbe stata indispensabile per individuare i fattori di rischio;*
- d) *È stato anche detto, in quella sede, che le schede di rilevazione avrebbero avuto la firma di adozione di ogni responsabile di settore a cui il processo poteva essere ricondotto;*
- e) *A quella firma di adozione sarebbe seguita, previa apposizione di un termine, la validazione del R.P.C.T. o la segnalazione della mancata collaborazione*
- f) *Infine la Giunta avrebbe fatto proprio il piano e le relative schede di rilevazione e monitoraggio.*

Con questo procedimento riteniamo di avere attuato in modo soddisfacente quel principio della “**responsabilità diffusa**” dell'anticorruzione, più volte richiamata da A.N.A.C. nel P.N.A. 2019 e 2022.

Il **box 8 di pagina 31 dell'allegato 1 del P.N.A. 2019**, per fare questa analisi quantitativa indica alcuni esempi di fattori abilitanti del rischio, dall'analisi dei quali, rispetto ad ogni processo permetteranno ad ogni responsabile di dare un giudizio sintetico:

- a) *mancanza di misure di trattamento del rischio e/o controlli: in fase di analisi andrà verificato se presso l'amministrazione siano già stati predisposti – ma soprattutto efficacemente attuati – strumenti di controllo relativi agli eventi rischiosi;*
- b) *mancanza di trasparenza; o eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento;*
- c) *esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto;*

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

2.3.13 LA MISURAZIONE QUANTITATIVA DEL RISCHIO, IL PUNTEGGIO ASSEGNATO AGLI INDICATORI DI STIMA DEL LIVELLO DI RISCHIO

CFR. Allegato 1 al P.N.A. 2019: “**Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi**”; box 9, pagina 34

Nei P.T.P.C.T. degli scorsi anni ci siamo abituati ad utilizzare dei criteri quantitativi con cui misurare la probabilità della corruzione nei nostri processi e sebbene, con il primo P.I.A.O., siano state inserite timidamente anche delle stime qualitative, come vorrebbe A.N.A.C., ci è necessario *dare un po' di numeri.*

Lo faremo però su una griglia di indicatori predisposta da A.N.A.C., per cui in definitiva anche questa seconda valutazione sarà basata su criteri di qualità, ancorché misurati con criteri comparativi e con una scala di rilevazione numerica.

Gli indicatori a cui applicare, nella parte sinistra in alto della tabella n. 3, delle valutazioni numeriche sono:

- a) livello di interesse “esterno”: la presenza di interessi, anche economici, rilevanti e di benefici per i destinatari del processo determina un incremento del rischio;*
- b) grado di discrezionalità del decisore interno alla P.A.: la presenza di un processo decisionale altamente discrezionale determina un incremento del rischio rispetto ad un processo decisionale altamente vincolato;*
- c) manifestazione di eventi corruttivi in passato nel processo/attività esaminata: se l'attività è stata già oggetto di eventi corruttivi in passato nell'amministrazione o in altre realtà simili, il rischio aumenta poiché quella attività ha delle caratteristiche che rendono attuabili gli eventi corruttivi;*
- d) opacità del processo decisionale: l'adozione di strumenti di trasparenza sostanziale, e non solo formale, riduce il rischio;*

- e) *livello di collaborazione del responsabile del processo o dell'attività nella costruzione, aggiornamento e monitoraggio del piano: la scarsa collaborazione può segnalare un deficit di attenzione al tema della prevenzione della corruzione o comunque risultare in una opacità sul reale grado di rischio;*
- f) *grado di attuazione delle misure di trattamento: l'attuazione di misure di trattamento si associa ad una minore possibilità di accadimento di fatti corruttivi.*

Ognuno di questi indicatori riceverà un punteggio da 0 a 7, la somma dei punteggi determinerà una classifica, in base alla quale si effettuerà la priorità dei trattamenti.

2.3.14 LE NUOVE VALUTAZIONI INTRODOTTE DAL PNA 2023 – I FOCUS IN APPENDICE ALLE SCHEDE DI MONITORAGGIO

L'esigenza posta dal P.N.A. 2023 era duplice:

- a) *Non modificare la struttura di base del P.I.A.O. 2023, costruito sulle disposizioni del P.N.A. 2019*
- b) *Introdurre nel .P.I.A.O 2024 almeno alcune valutazioni su cui si basa il P.N.A. 2023; a tal fine abbiamo costruito tre focus, cioè tre argomenti di riflessione che inseriremo nelle schede di rilevazione, con il doppio scopo, in sede di approvazione del P.I.A.O., di avere una sintesi delle nuove criticità evidenziate da A.N.A.C. e poi, in sede di monitoraggio, avere dei punteggi per verificare l'impatto di queste novità.*

I tre focus sono stati dettagliati in tre capitoli di questo P.I.A.O., per la loro analisi completa si faccia rinvio a:

Capitolo 2.3.1. per il **“Focus n. 1 sulla “trasparenza/rivelazione” nei contratti pubblici - Pagg. 114-115 e Allegato 9 del P.N.A. 2022”**

Capitolo 2.3.3. per il **“Focus n. 2 su: P.I.A.O.-anticorruzione e azioni P.N.R.R. - Pag. 31 P.N.A. 2023 con rif.to alla Parte Speciale del P.N.A. 2022”**

Capitolo 2.3.5.2.2. per il **“Focus n. 3 su: Analisi concreta su una griglia di “possibili rischi” - Griglia desunta dal P.N.A. 2023: “Tabella 1 - Esempificazione di eventi rischiosi e relative misure di prevenzione - Nuovo Codice dei contratti pubblici (decreto legislativo 36/2023) e Normativa P.N.R.”**

Al fine di non modificare le schede si è creata un'appendice ad ogni scheda di rilevazione per ogni processo valutato

TABELLA 3 A/B/C [LATO SINISTRO DELLE SCHEDE]: STIMA DEL LIVELLO DI ESPOSIZIONE AL RISCHIO PER SINGOLO PROCESSO

Tabella – 3A – termini di approvazione, validazione, monitoraggio ed eventuale riesame ***

<i>Azione eseguita</i>	<i>Data</i>	<i>Qualifica soggetto</i>
Trasmissione al/ai responsabile/i del/dei settore/i interessati	Data di approvazione in Giunta del documento	Responsabile/i del/dei settore/i interessati
Validazione del R.P.C.T. per l’inserimento nel PIAO	Data di approvazione in Giunta del documento	R.P.C.T.
Monitoraggio di R.P.C.T. e O.I.V. (nucleo di valutazione)	30/11/2025	R.P.C.T. e O.I.V./Nucleo di Valutazione
Eventuale riesame per aggiornamento P.I.A.O. 2025	31/01/2026	R.P.C.T.

Il catalogo dei rischi corruttivi a cui questo processo può essere sottoposto è stato definito nel PIAO 2024 - sottosezione di programmazione: “Rischi corruttivi e trasparenza”; ma si ritiene oltremodo complessa una specifica individuazione per ciascun processo dei singoli rischi; pertanto la stima effettuata è relativa, non ad uno specifico rischio corruttivo, ma ad un **generico pericolo di eventi corruttivi**.

Tabella – 3B – stima di livello di esposizione al rischio corruttivo

Indicatori per la stima quantitativa (CFR. BOX n. 9 pag. 34 - All.to 1 P.N.A. 2019)	Punti *	Note di monitoraggio
<u>Livello di interesse “esterno”:</u> <i>la presenza di interessi, anche economici, rilevanti e di benefici per i destinatari del processo determina un incremento del rischio</i>		È previsto un monitoraggio il 30 novembre 2025.
<u>Grado di discrezionalità del decisore interno:</u> <i>la presenza di un processo decisionale altamente discrezionale determina un incremento del rischio rispetto ad un processo decisionale altamente vincolato;</i>		

<u>Manifestazione di eventi corruttivi in passato:</u> <i>se l'attività è stata già oggetto di eventi corruttivi in passato nell'amministrazione o in altre realtà simili, il rischio aumenta;</i>			
<u>Opacità del processo decisionale:</u> <i>l'adozione di strumenti di trasparenza sostanziale, e non solo formale, riduce il rischio;</i>			
<u>Scarsa collaborazione del responsabile del processo</u> <i>o dell'attività nella costruzione, aggiornamento e monitoraggio del piano: la scarsa collaborazione può segnalare un deficit di attenzione al tema</i>			
<u>Mancata attuazione delle misure di trattamento:</u> <i>l'attuazione di misure di trattamento si associa ad una minore possibilità di accadimento di fatti corruttivi</i>			
<u>Totale</u>		Punt. massimo ** X	Punt. Medio ** X

* Nessuna probabilità = 0; Poco probabile = 1; Probabile 3; Altamente probabile = 5; Accertato negli ultimi 5 anni = 7

** Il punteggio massimo è quello assegnato ad almeno un indicatore; il punteggio medio è quello ottenuto dal totale/6 (n. indicatori)

Tabella - 3C: Stima qualitativa del rischio corruttivo

Secondo una valutazione basata sui parametri di cui al paragrafo 2.9. - riquadro azzurro - del P.I.A.O. 2025 - sottosezione di programmazione: "Rischi corruttivi e trasparenza" (CFR. BOX n. 8 pag. 34 - All.to 1 P.N.A. 2019) il responsabile o i responsabili di settore interessati ritengono che questo processo sia esposto a rischio corruttivo in questi termini:

Esprimere un giudizio sintetico

2.4 TRATTAMENTO DEL RISCHIO CORRUTTIVO

La ponderazione del rischio conclude la fase di analisi. Si passerà, quindi, alla fase di riduzione del rischio mediante l'adozione di misure generali e misure specifiche finalizzate all'abbattimento di detto rischio.

Per fare questo abbiamo identificato queste misure

2.4.1 LE MISURE GENERALI DI PREVENZIONE

CFR. Allegato 1 al P.N.A.2019: “**Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi**”; BOX 11, pagina 40

Queste misure sono state individuate da A.N.A.C.:

- a) *controllo;*
- b) *trasparenza;*
- c) *definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento;*
- d) *regolamentazione;*
- e) *semplificazione;*
- f) *formazione;*
- g) *sensibilizzazione e partecipazione; o rotazione;*
- h) *segnalazione e protezione;*
- i) *disciplina del conflitto di interessi;*
- j) *regolazione dei rapporti con i “rappresentanti di interessi particolari” (lobbies).*

2.4.2 LE MISURE SPECIFICHE DI PREVENZIONE

Per ciascun processo abbiamo indicato almeno una misura specifica di prevenzione a cura del responsabile o dei responsabili di settore coinvolti nel processo.

2.4.3 PROGRAMMAZIONE DELLE MISURE DI PREVENZIONE

L'allegato 1 al P.N.A. 2019 propone una scansione temporale sia delle azioni che del relativo monitoraggio (CFR. Tabella n. 6 pag. 45 - All.to 1 P.N.A. 2019); si ritiene di **stabilire il termine del 30/11/2025**, per fare un monitoraggio delle misure e dei relativi indicatori.

In sede di monitoraggio si faranno anche le valutazioni sull'applicazione delle misure individuate nei tre *focus* introdotti con questo P.I.A.O..

Nell'aggiornamento al piano 2026, quando le modifiche apportate dall'introduzione del P.I.A.O. si saranno attestate, si potrà applicare eventualmente una programmazione più puntuale.

Tabella 3D [lato destro delle schede]: applicazione delle misure di prevenzione per singolo processo

Per abbattere il rischio corruttivo come delineato nelle tabelle 3B e 3C si ritiene che nel triennio vadano applicate queste misure di carattere generale, da sottoporre a monitoraggio **al termine di ogni esercizio***** prima dell'aggiornamento del P.I.A.O. 2025 - sottosezione di programmazione: "Rischi corruttivi e trasparenza":

Misure generali (CFR. box n. 11 pag. 40 – All.to 1 P.N.A. 2019)	Indicatori di monitoraggio richiesti (CFR. Tabella n. 5 pag. 44 - All.to 1 P.N.A. 2019)	Esiti del monitoraggio
Controllo	Percentuale di controlli effettuati su numero di pratiche/provvedimenti __%	Da inserire al monitoraggio previsto nel P.I.A.O. al 30/11/2025
Trasparenza	Percentuale di atti pubblicati relativi al processo in questione - 100% salvo privacy	Da inserire al monitoraggio previsto nel P.I.A.O. al 30/11/2025
Definizione di standard di comportamento	Numero di incontri o comunicazioni effettuate - Min. 1 ordine di servizio	Da inserire al monitoraggio previsto nel P.I.A.O. al 30/11/2025
Regolamentazione	Verifica adozione del regolamento di gestione del processo o di attività - SI/NO	Da inserire al monitoraggio previsto nel P.I.A.O. al 30/11/2025
Semplificazione	Verifica di documentazione per la sistematizzazione e semplificazione del processo – SI/NO	Da inserire al monitoraggio previsto nel P.I.A.O. al 30/11/2025
Formazione	Effettuazione di un corso di formazione – SI/NO	Da inserire al monitoraggio previsto nel P.I.A.O. al 30/11/2025
Sensibilizzazione e partecipazione	Numero di iniziative svolte ed evidenza dei contributi raccolti Min. 1 news sul sito	Da inserire al monitoraggio previsto nel P.I.A.O. al 30/11/2025

Rotazione	Percentuale di pratiche relative al processo ruotate sul totale -	Da inserire al monitoraggio previsto nel P.I.A.O. al 30/11/2025
Segnalazione e protezione	Azioni particolari per agevolare, sensibilizzare, garantire i segnalanti Realizzare una brochure da distribuire ai dipendenti con le istruzioni	Da inserire al monitoraggio previsto nel P.I.A.O. al 30/11/2025
Disciplina del conflitto di interessi	Specifiche previsioni su casi particolari di conflitto di interessi tipiche del processo Da definire con apposito provvedimento	Da inserire al monitoraggio previsto nel P.I.A.O. al 30/11/2025
Regolazione dei rapporti con i “rappresentanti di lobbies”	Attività volta a regolare il confronto con le <i>lobbies</i> e strumenti di controllo Da definire con apposito provvedimento	Da inserire al monitoraggio previsto nel P.I.A.O. al 30/11/2025
Misure specifiche per questo trattamento	<i>[Dettagliare]</i>	Da inserire al monitoraggio previsto nel P.I.A.O. al 30/11/2025

*** L'allegato 1 al P.N.A. 2019 propone una scansione temporale sia delle azioni che del relativo monitoraggio (*CFR Tabella n. 6 pag. 45 - All.to 1 PNA 2019*); si ritiene di stabilire il termine del **30/11/2025**, per fare un monitoraggio delle misure e dei relativi indicatori

Nell'aggiornamento al piano 2026 si potrà applicare eventualmente una programmazione più puntuale.

APPENDICE ALLA TABELLA 3 – FOCUS SU P.N.A. 2022 E P.N.A. 2023

“Focus n. 1 sulla “trasparenza/rivelazione” nei contratti pubblici - Pagg. 114-115 e Allegato 9 del P.N.A. 2022”

Questo focus è stato trattato in maniera diffusa nel P.I.A.O. al Capitolo 2.3.1.

Questa amministrazione utilizza prevalentemente la piattaforma Digital P.A., messa a disposizione dalla stessa Unione dei Comuni del Lacerno e del Fibreno.

La Piattaforma mette a disposizione materiale formativo, wiki, FAQ e documentazione tecnica di supporto all’indirizzo:

<https://unionelacernofibreno.acquistitelematici.it/>

Sul portale sono disponibili tutte le informazioni tecniche sul funzionamento della Piattaforma.

Per il monitoraggio del 30/11/2026

Saranno analizzate almeno 1 oppure il 10 % oppure tutte le procedure di acquisizione relative a questo processo evidenziando se la piattaforma abbia correttamente prodotto tutti gli adempimenti e le relative comunicazioni.

In caso di criticità analizzarle e prospettare meccanismi di adeguamento per il 2026.

“Focus n. 2 su: P.I.A.O.-anticorruzione e azioni P.N.R.R. - Pag. 31 P.N.A. 2023 con rif.to alla Parte Speciale del P.N.A. 2022”

Questo focus è stato trattato in maniera diffusa nel P.I.A.O. al Capitolo 2.3.3.

Per il monitoraggio del 30/11/2025

Questa amministrazione nel corso degli ultimi esercizi è stata ammessa, relativamente a questo processo ai seguenti finanziamenti:

Dettagliare i progetti e finanziamenti del P.N.R.R. relativi a questo processo. Se possibile, indicare tutti i progetti e finanziamenti, altrimenti creare un campione scegliendo una percentuale. Fare una valutazione sulle comunicazioni del sistema REGIS e dettagliare se è stata realizzata una apposita

sezione del sito istituzionale in cui pubblicare i dati P.N.R.R. e come la comunicazione pubblica relativamente a questo processo possa essere migliorata

“Focus n. 3 su: Analisi concreta su una griglia di “possibili rischi” - Griglia desunta dal P.N.A. 2023: “Tabella 1 - Esemplificazione di eventi rischiosi e relative misure di prevenzione - Nuovo Codice dei contratti pubblici (decreto legislativo n. 36/2023) e Normativa P.N.R.R..”

Questo focus è stato trattato in maniera diffusa nel P.I.A.O. al Capitolo 2.3.5.2.2

In questo processo nel corso di questo esercizio si stimano (sulla base del consuntivo dello scorso esercizio) circa n. 3 contratti a norma del nuovo Codice.

I R.U.P. e le commissioni di gara saranno invitati a fare per ognuno di questi un’attenta valutazione dei rischi evidenziati nel Focus in questione.

Per il monitoraggio del 30/11/2025

2.5 MONITORAGGIO, RIESAME E STRUMENTI DI COMUNICAZIONE E COLLABORAZIONE

C.F.R. Allegato 1 al P.N.A. 2019: “**Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi**”; paragrafo 6, pagina 46

Il monitoraggio è un’attività continuativa di verifica dell’attuazione e dell’idoneità delle singole misure di trattamento del rischio, mentre il riesame è un’attività svolta ad intervalli programmati che riguarda il funzionamento del sistema nel suo complesso. Per quanto riguarda il monitoraggio si possono distinguere due sotto-fasi:

- a) il monitoraggio sull’attuazione delle misure di trattamento del rischio;*
- b) il monitoraggio sull’idoneità delle misure di trattamento del rischio.*

2.5.1 MONITORAGGIO SULL’IDONEITÀ DELLE MISURE

Nella **Tabella 3b**, contenuta in ogni “*scheda di stima del livello di esposizione al rischio corruttivo e del successivo trattamento*”, per ogni processo, relativamente alla stima quantitativa del rischio corruttivo, il 30/11 dovrà essere eseguito un monitoraggio per accertare che, applicate le misure di cui al paragrafo successivo, il rischio individuato, sia di fatto calato; a tal fine nell’apposito spazio dovrà poi essere riportato l’esito di detta valutazione

2.5.2 MONITORAGGIO SULL’ATTUAZIONE DELLE MISURE

Nella **Tabella 3d**, contenuta in ogni “*scheda di stima del livello di esposizione al rischio corruttivo e del successivo trattamento*”, per ogni processo, relativamente alle misure individuate, il 30/11/2025, dovrà essere eseguito un monitoraggio, su una serie di indicatori numerici o in percentuale.

Nell'apposito spazio dovrà poi essere riportato l'esito delle misure effettuate e per ogni misura andrà fatta una breve valutazione qualitativa

2.5.3 IL MONITORAGGIO DEL P.I.A.O. – DUPLICE NUMERAZIONE DELLE SCHEDE

Almeno per tutto il 2025, il monitoraggio previsto dal P.N.A. e quello previsto dal P.I.A.O. dovranno convivere. A livello logico, salvo che A.N.A.C. e F.P. non daranno indicazioni particolari, sulle vecchie schede P.T.P.C.T., che, pur aggiornate a questo Piano, mantengono la numerazione dello scorso anno, andrà fatto il monitoraggio come previsto nell'ultimo P.T.P.C.T..

Così dispone anche l'art. 5, comma 2 del [DECRETO 30/06/2022, n. 132 - DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA](#) :

“ 2. Il monitoraggio [...] della sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza avviene secondo le indicazioni di A.N.A.C.. [...] “

2.5.4 PIATTAFORME A.N.A.C. E F.P., PER LA PUBBLICAZIONE DEL P.I.A.O. ED EVENTUALE RIESAME

Questo piano, dopo la sua approvazione sarà pubblicato sulle piattaforme:

- [A.N.A.C.](#)
- [Funzione Pubblica, assieme a tutto il P.I.A.O.](#)

CFR. Allegato 1 al P.N.A.2019: “**Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi;**” box 15, pagina 49

A.N.A.C. a tal proposito prevede:

Un supporto al monitoraggio può derivare dal pieno e corretto utilizzo della piattaforma di acquisizione e monitoraggio dei P.T.P.C.T. che sarà messa a disposizione, in tutte le sue funzionalità, entro il 2019 (cfr. Parte II, di cui al presente P.N.A., § 6.).

Tale piattaforma nasce dall'esigenza di creare un sistema di acquisizione di dati e informazioni connesse alla programmazione e adozione del

P.T.P.C.T., ma è concepito anche per costituire un supporto all'amministrazione al fine di avere una migliore conoscenza e consapevolezza dei requisiti metodologici più rilevanti per la costruzione del P.T.P.C.T. (in quanto il sistema è costruito tenendo conto dei riferimenti metodologici per la definizione dei Piani) e monitorare lo stato di avanzamento dell'adozione delle misure di prevenzione previste nel P.T.P.C.T. e inserite nel sistema.

Da queste indicazioni sembra evidente che A.N.A.C. chiederà l'inserimento delle misure sulla sua piattaforma e richiederà di eseguire operazioni di monitoraggio.

Ad oggi non è chiaro se dette operazioni siano o meno in linea con quanto da noi elaborato.

In ogni caso sarà sempre possibile il riesame, che A.N.A.C. definisce così:

Il riesame periodico della funzionalità del sistema di gestione del rischio è un momento di confronto e dialogo tra i soggetti coinvolti nella programmazione dell'amministrazione affinché vengano riesaminati i principali passaggi e risultati al fine di potenziare gli strumenti in atto ed eventualmente promuoverne di nuovi. In tal senso, il riesame del Sistema riguarda tutte le fasi del processo di gestione del rischio al fine di poter individuare rischi emergenti, identificare processi organizzativi tralasciati nella fase di mappatura, prevedere nuovi e più efficaci criteri per analisi e ponderazione del rischio.

Il riesame periodico è coordinato dal R.P.C.T. ma dovrebbe essere realizzato con il contributo metodologico degli organismi deputati all'attività di valutazione delle performance (O.I.V. e organismi con funzioni analoghe) e/o delle strutture di vigilanza e audit interno.

A tal fine, abbiamo previsto che:

- Nella Tabella 3a, contenuta in ogni “scheda di stima del livello di esposizione al rischio corruttivo e del successivo trattamento”, per ogni processo, relativamente al monitoraggio, debba risultare anche l'analisi effettuata **dall'O.I.V./nucleo di valutazione.**
- Sarebbe bene che nell'ex **P.D.O. – Piano degli obiettivi della performance (oggi, P.I.A.O. 2025 - sottosezione di programmazione: “performance”)**, che l'O.I.V./nucleo di

valutazione predispone per la misurazione del ciclo della *performance*, sia previsto qualche strumento di raccordo con questo piano.

- Il “**luogo**” e il **termine del riesame** sono l’aggiornamento al P.I.A.O. da effettuare nel 2026, avendo a disposizione, almeno si spera, un completo monitoraggio che sarà effettuato al 30/11/2025; in quel momento, si valuterà l’idoneità del piano e delle misure e il loro riesame per il successivo triennio.

2.5.5 CONSULTAZIONE E COMUNICAZIONE (TRASVERSALE A TUTTE LE FASI)

CFR. Allegato 1 al P.N.A. 2019: “**Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi**”; paragrafo 7, pagina 52/53

Per la comunicazione valgono tutte le considerazioni già fatte per la trasparenza, con gli strumenti oltremodo flessibili dell’accesso civico e generalizzato, ormai implementati nella nostra amministrazione.

A questi si possono aggiungere strumenti meno “formali”, quali le news sul sito istituzionale o su altri canali o media a disposizione del comune.

Per quanto riguarda la consultazione, una delle principali novità di questo P.I.A.O. è l’integrazione di tutti i piani di programmazione, che richiederanno senza dubbio il coinvolgimento di:

- *Consiglio Comunale (almeno per il primo anno)*
- *Responsabili di settore*
- *O.I.V./Nucleo di valutazione/R.P.C.T.*

Secondo A.N.A.C., queste sono le premesse per un ampliamento del principio guida della “*responsabilità diffusa*” per l’implementazione dell’anticorruzione.

2.6 L’AGGIORNAMENTO COSTANTE DI AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE

Una delle principali azioni sostanziali di questa pianificazione è l’individuazione di un sistema di gestione della trasparenza che si articola in queste considerazioni e/o azioni.

- a) Le norme in vigore, come ormai abbondantemente chiarito da tutti i documenti dell’A.N.A.C., individuano il R.P.C.T. come il soggetto a cui sono rimesse le responsabilità ultime in tema di:

- **Amministrazione Trasparente;**
- **Accesso Civico;**

➤ **Accesso Generalizzato;**

- b) Pur in presenza di un'auspicabile responsabilità diffusa basata sul senso civico di ogni dipendente e funzionario, il R.P.C.T. ha un potere di impulso, regolazione e controllo sulla trasparenza;
- c) Affinché queste funzioni non siano esercitate arbitrariamente viene qui definito il “Registro” degli obblighi di pubblicazione in amministrazione trasparente. Ogni obbligo di pubblicazione avrà un responsabile che dovrà reperire, ordinare e aggiornare le notizie e i documenti da pubblicare.
- d) L'esatto contenuto degli obblighi di pubblicazioni e delle relative norme di riferimento è contenuto nella Delibera dell'A.N.A.C. n. 1310 *«Prime linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel d.lgs. 33/2013 come modificato dal d.lgs. 97/2016»*;
- e) Il R.P.C.T., sulla base del “Registro” qui definito, interpellierà ogni responsabile ad individuare atti e notizie da pubblicare nelle proprie sezioni di competenza;
- f) Questi dati, una volta reperiti e definiti, saranno inviati al Responsabile che ne curerà la materiale pubblicazione.
- g) Il R.C.P.T., i funzionari che dovranno alimentare il flusso informativo, sia in pubblicazione che in defissione, e gli addetti alla materiale pubblicazione, dovranno tenere tracciato, in modo agile ed efficiente ogni azione.

Viene qui approvato **I'ALLEGATO B - ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE IN AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE ED INDIVIDUAZIONE DEI TITOLARI DELLA FUNZIONE.**

Consiste in un file di *Excel* (o altro programma), firmato digitalmente dal R.P.C.T., dopo la sua approvazione con la deliberazione della Giunta Comunale che approva il piano.

UNIONE DEI COMUNI DEL LACERNO E DEL FIBRENO

Provincia di FROSINONE

P.I.A.O. (*Piano integrato di attività e organizzazione*) 2025

sottosezione di programmazione:

“Rischi corruttivi e trasparenza”

ALLEGATO – A

“Sistema di gestione del rischio corruttivo”

Si compone di:

- Tabella n. 1: **I processi classificati in base alle aree di rischio**
 - Tabella n. 2: **I processi classificati in base al rischio corruttivo calcolato**
 - Tabelle n. 3 - n. 12 schede di: **“Stima del livello di esposizione al rischio corruttivo e dei successivi trattamento e monitoraggio”** (*una per ciascuno dei processi di cui alle tabelle 1 e 2*)
-

Tabella n. 1: I processi classificati in base alle aree di rischio

Questo è un comune con meno di 50 dipendenti per i quali l'art. 6 del D.M. 132/2022, prevede la possibilità di adottare un **P.I.A.O. 2025 - sottosezione di programmazione: "Rischi corruttivi e trasparenza"**, semplificato.

Come meglio indicato all'interno del piano, questa semplificazione di fatto permette di non analizzare alcune aree di rischio, che, a giudizio del legislatore, sono proprie delle amministrazioni con più di 50 dipendenti.

Tuttavia, negli anni precedenti era stato adottato un P.T.P.C.T. che analizzava anche le aree di rischio corruttivo, oggi stralciate.

Al fine di mantenere almeno un monitoraggio di transizione, su tutte le schede relative a tutte le aree di rischio corruttivo, si è scelto di non togliere dall'elenco del P.T.P.C.T. dello scorso anno nessuna scheda, segnalando:

- a) Con una evidenziazione verde tutte le righe che fanno riferimento al P.I.A.O. 2025 e alle relative aree di rischio per comuni sotto i 50 dipendenti;
- b) Con una colonna aggiuntiva evidenziata in verde, l'ID del P.I.A.O. 2025, lasciando l'ID dello scorso anno anche per le aree qui non contemplate;
- c) Una casella di testo di spiegazione applicata sulle schede non aggiornate

12	Denominazione processo	Rif. aree di rischio - par. 2.2.		
01	Rilascio di patrocini	a	e	01
02	Concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi, <i>etc.</i>	a		02
03	Contratti per atto pubblico, registrazioni e repertori, levata dei protesti	a		03
04	Autorizzazioni per spettacoli, intrattenimenti e simili	a	e	04
05	Affidamento di lavori, servizi, forniture, mediante procedura complessa	b		05
06	Affidamento di lavori, servizi o forniture, mediante procedura semplificata	b		06
07	Progettazione di opera pubblica	b	d	07
08	Selezione per l'assunzione o progressione del personale	c		08
09	Incentivi economici al personale (produttività e retribuzioni di risultato)	c		09
10	Accertamenti e controlli sugli abusi edilizi e sull'uso del territorio	d		10
11	Organizzazione eventi e servizi per il turismo e la cultura	e		11
12	Gestione del diritto allo studio	e		12

Tabella n. 2: I processi classificati in base al rischio corruttivo calcolato

Posizione in base al rischio calcolato <i>(dal processo più rischioso al meno)</i>	ID della scheda	Denominazione processo
I	6	AFFIDAMENTO DI LAVORI, SERVIZI O FORNITURE, MEDIANTE PROCEDURA SEMPLIFICATA.
II	10	ACCERTAMENTI E CONTROLLI SUGLI ABUSI EDILIZI E SULL'USO DEL TERRITORIO
III	2	CONCESSIONE DI SOVVENZIONI, CONTRIBUTI, SUSSIDI, ETC.
IV	1	RILASCIO DI PATROCINI
V	7	PROGETTAZIONE DI OPERA PUBBLICA
VI	8	SELEZIONE PER L'ASSUNZIONE O PROGRESSIONE DEL PERSONALE
VII	9	INCENTIVI ECONOMICI AL PERSONALE (PRODUTTIVITA' E RETRIBUZIONI DI RISULTATO)
VIII	5	AFFIDAMENTO DI LAVORI, SERVIZI, FORNITURE, MEDIANTE PROCEDURA COMPLESSA
IX	4	AUTORIZZAZIONI PER SPETTACOLI, INTRATTENIMENTI E SIMILI
X	11	ORGANIZZAZIONE EVENTI E SERVIZI PER IL TURISMO E LA CULTURA
XI	12	GESTIONE DEL DIRITTO ALLO STUDIO
XII	3	CONTRATTI PER ATTO PUBBLICO, REGISTRAZIONI E REPERTORI, LEVATA DEI PROTESTI.

Tabelle n. 3 - schede di: “Stima del livello di esposizione al rischio corruttivo e dei successivi trattamento e monitoraggio”

(una per ciascuno dei processi di cui alle tabelle 1 e 2)

Scheda n. **01 – P.I.A.O. 2025** Stima del livello di esposizione al rischio corruttivo e dei successivi trattamento e monitoraggio, del processo denominato:

Rilascio di patrocini

Tabella – 3A – termini di approvazione, validazione, monitoraggio ed eventuale riesame ***

Azione eseguita	Data	Qualifica soggetto e firma
Approvazione a cura del/dei responsabile/i del/dei settore/i interessati	28/02/2025	Dott.ssa Manuela Abballe – Responsabile del Servizio Amministrativo
Validazione del R.P.C.T. per l’inserimento nel P.I.A.O. 2025	28/02/2025	Dott. Fabio Russo – Segr. Comunale –R.P.C.T.
Monitoraggio di R.P.C.T. e O.I.V. (nucleo di valutazione)	30/11/2025	Dott. Fabio Russo – Segr. Comunale –R.P.C.T.
Eventuale riesame per aggiornamento P.I.A.O. 2026	31/01/2026	Dott. Fabio Russo – Segr. Comunale –R.P.C.T.

Il catalogo dei rischi corruttivi a cui questo processo può essere sottoposto è stato definito nel paragrafo 2.5. del P.I.A.O.; ma nel 2025 si ritiene oltremodo complessa una specifica individuazione per ciascun processo dei singoli rischi; pertanto, la stima effettuata è relativa, non ad uno specifico rischio corruttivo, ma ad un generico pericolo di eventi corruttivi.

Tabella – 3B – stima di livello di esposizione al rischio corruttivo

Indicatori per la stima quantitativa <i>(CFR BOX n. 9 pag. 34 - All.to 1 PNA 2019)</i>	Punti *	Note di monitoraggio	
Livello di interesse “esterno”: <i>la presenza di interessi, anche economici, rilevanti e di benefici per i destinatari del processo determina un incremento del rischio</i>	3		
Grado di discrezionalità del decisore interno: <i>la presenza di un processo decisionale altamente discrezionale determina un incremento del rischio rispetto ad un processo decisionale altamente vincolato;</i>	3		
Manifestazione di eventi corruttivi in passato: <i>se l’attività è stata già oggetto di eventi corruttivi in passato nell’amministrazione o in altre realtà simili, il rischio aumenta;</i>	0		
Opacità del processo decisionale: <i>l’adozione di strumenti di trasparenza sostanziale, e non solo formale, riduce il rischio;</i>	3		
Scarsa collaborazione del responsabile del processo <i>o dell’attività nella costruzione, aggiornamento e monitoraggio del piano: la scarsa collaborazione può segnalare un deficit di attenzione al tema</i>	1		
Mancata attuazione delle misure di trattamento: <i>l’attuazione di misure di trattamento si associa ad una minore possibilità di accadimento di fatti corruttivi</i>	1		
Totale	11	Punt. massimo ** 3	Punt. Medio ** 1,8

* Nessuna probabilità = 0; Poco probabile = 1; Probabile 3; Altamente probabile = 5; Accertato negli ultimi 5 anni = 7
** Il punteggio massimo è quello assegnato ad almeno un indicatore; il punteggio medio è quello ottenuto dal totale/6 (n. indicatori)

Tabella - 3C: Stima qualitativa del rischio corruttivo

Secondo una valutazione basata sui parametri di cui al paragrafo 2.9. - riquadro azzurro - del P.I.A.O. (CFR. BOX n. 8 pag. 34 - All.to 1 P.N.A. 2019) il responsabile o i responsabili di settore interessati ritengono che questo processo sia esposto a rischio corruttivo in questi termini:

I patrocini non vengono rilasciati in numero significativo. Vengono rilasciati patrocini non onerosi per supportare e sostenere particolari iniziative di carattere sociale, culturale ricreativo o sportivo o che siano volte alla promozione del territorio. I patrocini vengono concessi dalla giunta comunale e, quindi, con un ampio coinvolgimento di persone che riduce il rischio corruttivo. La collaborazione del responsabile del processo non presenta criticità e verranno attuate le misure di trattamento.

Tabella – 3D – misure generali per l’abbattimento del rischio da applicare a questo trattamento

Per abbattere il rischio corruttivo come delineato nelle tabelle 3B e 3C si ritiene che nel triennio vadano applicate queste misure di carattere generale, da sottoporre a monitoraggio al termine di ogni esercizio *** prima dell’aggiornamento del P.I.A.O.:

Misure generali <i>(CFR. box n. 11 pag. 40 – All.to 1 P.N.A. 2019)</i>	Indicatori di monitoraggio richiesti <i>(CFR. Tabella n. 5 pag. 44 - All.to 1 P.N.A. 2019)</i>	Esiti del monitoraggio
Controllo	Percentuale di controlli effettuati su numero di pratiche/provvedimenti 10%	
Trasparenza	Percentuale di atti pubblicati relativi al processo in questione - 100% <i>Salvo privacy</i>	
Definizione di standard di comportamento	Numero di incontri o comunicazioni effettuate - Min. 1 ordine di servizio	
Regolamentazione	Verifica adozione del regolamento di gestione del processo o di attività - SI/NO	
Semplificazione	Verifica di documentazione sistematizzino e semplifichino il processo – SI/NO	
Formazione	Effettuazione di un corso di formazione – SI/NO	
Sensibilizzazione e partecipazione	Numero di iniziative svolte ed evidenza dei contributi raccolti Min. 1 news sul sito	
Rotazione	Percentuale di pratiche relative al processo ruotate sul totale 2%	
Segnalazione e protezione	Azioni particolari per agevolare, sensibilizzare, garantire i segnalanti Realizzare una brochure da distribuire ai dipendenti con le istruzioni	
Disciplina del conflitto di interessi	Specifiche previsioni su casi particolari di conflitto di interessi tipiche del processo Da definire con apposito provvedimento entro il 06/06/2025	
Regolazione dei rapporti con i “rappresentanti di lobbies”	Attività volta a regolare il confronto con le <i>lobbies</i> e strumenti di controllo Da definire con apposito provvedimento entro il 06/06/2025	
Misure specifiche per questo trattamento		

*** L’allegato 1 al P.N.A. 2019 propone una scansione temporale sia delle azioni che del relativo monitoraggio (CFR. Tabella n. 6 pag. 45 - All.to 1 P.N.A. 2019); in sede di prima adozione del P.I.A.O. si ritiene di stabilire il termine del **30/11/2025**, per fare un primo monitoraggio delle misure e dei relativi indicatori. Nell’aggiornamento al piano 2025 si potrà applicare eventualmente una programmazione più puntuale.

Scheda n. **02 – P.I.A.O. 2025** Stima del livello di esposizione al rischio corruttivo e dei successivi trattamento e monitoraggio, del processo denominato:

Concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi, etc.

Tabella – 3A – termini di approvazione, validazione, monitoraggio ed eventuale riesame ***

Azione eseguita	Data	Qualifica soggetto e firma
Approvazione a cura del/dei responsabile/i del/dei settore/i interessati	28/02/2025	Dott.ssa Manuela Abballe– Responsabile del Servizio Amministrativo
Validazione del R.P.C.T. per l’inserimento nel P.I.A.O. 2025	28/02/2025	Dott. Fabio Russo – Segr. Comunale –R.P.C.T.
Monitoraggio di R.P.C.T. e O.I.V. (nucleo di valutazione)	30/11/2025	Dott. Fabio Russo – Segr. Comunale- R.P.C.T.
Eventuale riesame per aggiornamento P.I.A.O. 2026	31/01/2026	Dott. Fabio Russo – Segr. Comunale –R.P.C.T.

Il catalogo dei rischi corruttivi a cui questo processo può essere sottoposto è stato definito nel paragrafo 2.5. del P.I.A.O.; ma nel 2025 si ritiene oltremodo complessa una specifica individuazione per ciascun processo dei singoli rischi; pertanto, la stima effettuata è relativa, non ad uno specifico rischio corruttivo, ma ad un **generico pericolo di eventi corruttivi**.

Tabella – 3B – stima di livello di esposizione al rischio corruttivo

Indicatori per la stima quantitativa <i>(CFR BOX n. 9 pag. 34 - All.to 1 PNA 2019)</i>	Punti *	Note di monitoraggio	
Livello di interesse “esterno”: <i>la presenza di interessi, anche economici, rilevanti e di benefici per i destinatari del processo determina un incremento del rischio</i>	5		
Grado di discrezionalità del decisore interno: <i>la presenza di un processo decisionale altamente discrezionale determina un incremento del rischio rispetto ad un processo decisionale altamente vincolato;</i>	3		
Manifestazione di eventi corruttivi in passato: <i>se l’attività è stata già oggetto di eventi corruttivi in passato nell’amministrazione o in altre realtà simili, il rischio aumenta;</i>	0		
Opacità del processo decisionale: <i>l’adozione di strumenti di trasparenza sostanziale, e non solo formale, riduce il rischio;</i>	3		
Scarsa collaborazione del responsabile del processo <i>o dell’attività nella costruzione, aggiornamento e monitoraggio del piano: la scarsa collaborazione può segnalare un deficit di attenzione al tema</i>	1		
Mancata attuazione delle misure di trattamento: <i>l’attuazione di misure di trattamento si associa ad una minore possibilità di accadimento di fatti corruttivi</i>	1		
Totale	13	Punt. massimo ** 5	Punt. Medio ** 2,1

* Nessuna probabilità = 0; Poco probabile = 1; Probabile 3; Altamente probabile = 5; Accertato negli ultimi 5 anni = 7
** Il punteggio massimo è quello assegnato ad almeno un indicatore; il punteggio medio è quello ottenuto dal totale/6 (n. indicatori)

Tabella - 3C: Stima qualitativa del rischio corruttivo

Secondo una valutazione basata sui parametri di cui al paragrafo 2.9. - riquadro azzurro - del P.I.A.O. (CFR. BOX n. 8 pag. 34 - All.to 1 P.N.A. 2019) il responsabile o i responsabili di settore interessati ritengono che questo processo sia esposto a rischio corruttivo in questi termini:

La presenza di interessi economici determina un rischio di interesse “esterno” elevato. Il grado di discrezionalità assegnato alla giunta comunale nell’assegnazione dei contributi, anche se preceduto da una relazione dell’assistente sociale, determina una opacità del processo decisionale. L’opacità deriva anche dalla omessa pubblicazione di dati per il rispetto della normativa sulla *privacy*. La collaborazione del responsabile del processo non presenta criticità e verranno attuate le misure di trattamento.

Tabella – 3D – misure generali per l’abbattimento del rischio da applicare a questo trattamento

Per abbattere il rischio corruttivo come delineato nelle tabelle 3B e 3C si ritiene che nel triennio vadano applicate queste misure di carattere generale, da sottoporre a monitoraggio **al termine di ogni esercizio***** prima dell’aggiornamento del P.I.A.O.:

Misure generali <i>(CFR. box n. 11 pag. 40 – All.to 1 P.N.A. 2019)</i>	Indicatori di monitoraggio richiesti <i>(CFR. Tabella n. 5 pag. 44 - All.to 1 P.N.A. 2019)</i>	Esiti del monitoraggio
Controllo	Percentuale di controlli effettuati su numero di pratiche/provvedimenti 10%	
Trasparenza	Percentuale di atti pubblicati relativi al processo in questione - 100% <i>Salvo privacy</i>	
Definizione di standard di comportamento	Numero di incontri o comunicazioni effettuate - Min. 1 ordine di servizio	
Regolamentazione	Verifica adozione del regolamento di gestione del processo o di attività - SI/NO	
Semplificazione	Verifica di documentazione sistematizzino e semplifichino il processo – SI/NO	
Formazione	Effettuazione di un corso di formazione – SI/NO	
Sensibilizzazione e partecipazione	Numero di iniziative svolte ed evidenza dei contributi raccolti Min. 1 news sul sito	
Rotazione	Percentuale di pratiche relative al processo ruotate sul totale 2%	
Segnalazione e protezione	Azioni particolari per agevolare, sensibilizzare, garantire i segnalanti Realizzare una brochure da distribuire ai dipendenti con le istruzioni	
Disciplina del conflitto di interessi	Specifiche previsioni su casi particolari di conflitto di interessi tipiche del processo Da definire con apposito provvedimento entro il 06/06/2025	
Regolazione dei rapporti con i “rappresentanti di lobbies”	Attività volta a regolare il confronto con le <i>lobbies</i> e strumenti di controllo Da definire con apposito provvedimento entro il 06/06/2025	
Misure specifiche per questo trattamento		

*** L’allegato 1 al P.N.A. 2019 propone una scansione temporale sia delle azioni che del relativo monitoraggio (CFR. Tabella n. 6 pag. 45 - All.to 1 P.N.A. 2019); in sede di prima adozione del P.I.A.O. si ritiene di stabilire il termine del **30/11/2025**, per fare un primo monitoraggio delle misure e dei relativi indicatori. Nell’aggiornamento al piano 2025 si potrà applicare eventualmente una programmazione più puntuale.

Scheda n. **03 – P.I.A.O. 2025** **Stima del livello di esposizione al rischio corruttivo e dei successivi trattamento e monitoraggio**, del processo denominato:

Contratti per atto pubblico, registrazioni e repertori, levata dei protesti

Tabella – 3A – termini di approvazione, validazione, monitoraggio ed eventuale riesame ***

Azione eseguita	Data	Qualifica soggetto e firma
Approvazione a cura del/dei responsabile/i del/dei settore/i interessati	28/02/2025	Dott. Fabio Russo – Segr. Comunale
Validazione del R.P.C.T. per l’inserimento nel P.I.A.O. 2025	28/02/2025	Dott. Fabio Russo – Segr. Comunale –R.P.C.T.
Monitoraggio di R.P.C.T. e O.I.V. (nucleo di valutazione)	30/11/2025	Dott. Fabio Russo – Segr. Comunale- R.P.C.T.
Eventuale riesame per aggiornamento P.I.A.O. 2026	31/01/2026	Dott. Fabio Russo – Segr. Comunale –R.P.C.T.

Il catalogo dei rischi corruttivi a cui questo processo può essere sottoposto è stato definito nel paragrafo 2.5. del P.I.A.O.; ma nel 2025 si ritiene oltremodo complessa una specifica individuazione per ciascun processo dei singoli rischi; pertanto, la stima effettuata è relativa, non ad uno specifico rischio corruttivo, ma ad un **generico pericolo di eventi corruttivi**.

Tabella – 3B – stima di livello di esposizione al rischio corruttivo

Indicatori per la stima quantitativa <i>(CFR BOX n. 9 pag. 34 - All.to 1 PNA 2019)</i>	Punti *	Note di monitoraggio	
Livello di interesse “esterno”: <i>la presenza di interessi, anche economici, rilevanti e di benefici per i destinatari del processo determina un incremento del rischio</i>	1		
Grado di discrezionalità del decisore interno: <i>la presenza di un processo decisionale altamente discrezionale determina un incremento del rischio rispetto ad un processo decisionale altamente vincolato;</i>	0		
Manifestazione di eventi corruttivi in passato: <i>se l’attività è stata già oggetto di eventi corruttivi in passato nell’amministrazione o in altre realtà simili, il rischio aumenta;</i>	0		
Opacità del processo decisionale: <i>l’adozione di strumenti di trasparenza sostanziale, e non solo formale, riduce il rischio;</i>	1		
Scarsa collaborazione del responsabile del processo <i>o dell’attività nella costruzione, aggiornamento e monitoraggio del piano: la scarsa collaborazione può segnalare un deficit di attenzione al tema</i>	0		
Mancata attuazione delle misure di trattamento: <i>l’attuazione di misure di trattamento si associa ad una minore possibilità di accadimento di fatti corruttivi</i>	1		
Totale	3	Punt. massimo ** 1	Punt. Medio ** 0,5

* Nessuna probabilità = 0; Poco probabile = 1; Probabile 3; Altamente probabile = 5; Accertato negli ultimi 5 anni = 7
** Il punteggio massimo è quello assegnato ad almeno un indicatore; il punteggio medio è quello ottenuto dal totale/6 (n. indicatori)

Tabella - 3C: Stima qualitativa del rischio corruttivo

Secondo una valutazione basata sui parametri di cui al paragrafo 2.9. - riquadro azzurro - del P.I.A.O. (CFR. BOX n. 8 pag. 34 - All.to 1 P.N.A. 2019) il responsabile o i responsabili di settore interessati ritengono che questo processo sia esposto a rischio corruttivo in questi termini:

Per quanto riguarda i contratti per atto pubblico, registrazioni e repertori non si rilevano particolari problemi. Il contratto rappresenta, infatti, l’atto terminale di una serie di procedimenti amministrativi sottoposti a controllo. Per quanto riguarda la levata di protesti cambiari si pone in evidenza che il servizio non viene svolto. Non si rilevano problemi per l’opacità del processo. La collaborazione del responsabile del processo non presenta criticità e verranno attuate le misure di trattamento.

Tabella – 3D – misure generali per l’abbattimento del rischio da applicare a questo trattamento

Per abbattere il rischio corruttivo come delineato nelle tabelle 3B e 3C si ritiene che nel triennio vadano applicate queste misure di carattere generale, da sottoporre a monitoraggio **al termine di ogni esercizio***** prima dell’aggiornamento del P.I.A.O.:

Misure generali <i>(CFR. box n. 11 pag. 40 – All.to 1 P.N.A. 2019)</i>	Indicatori di monitoraggio richiesti <i>(CFR. Tabella n. 5 pag. 44 - All.to 1 P.N.A. 2019)</i>	Esiti del monitoraggio
Controllo	Percentuale di controlli effettuati su numero di pratiche/provvedimenti 10%	
Trasparenza	Percentuale di atti pubblicati relativi al processo in questione - 100% <i>Salvo privacy</i>	
Definizione di standard di comportamento	Numero di incontri o comunicazioni effettuate - Min. 1 ordine di servizio	
Regolamentazione	Verifica adozione del regolamento di gestione del processo o di attività - SI/NO	
Semplificazione	Verifica di documentazione sistematizzino e semplifichino il processo – SI/NO	
Formazione	Effettuazione di un corso di formazione – SI/NO	
Sensibilizzazione e partecipazione	Numero di iniziative svolte ed evidenza dei contributi raccolti Min. 1 news sul sito	
Rotazione	Percentuale di pratiche relative al processo ruotate sul totale 2%	
Segnalazione e protezione	Azioni particolari per agevolare, sensibilizzare, garantire i segnalanti Realizzare una brochure da distribuire ai dipendenti con le istruzioni	
Disciplina del conflitto di interessi	Specifiche previsioni su casi particolari di conflitto di interessi tipiche del processo Da definire con apposito provvedimento entro il 06/06/2025	
Regolazione dei rapporti con i “rappresentanti di lobbies”	Attività volta a regolare il confronto con le <i>lobbies</i> e strumenti di controllo Da definire con apposito provvedimento entro il 06/06/2025	
Misure specifiche per questo trattamento		

*** L’allegato 1 al P.N.A. 2019 propone una scansione temporale sia delle azioni che del relativo monitoraggio (CFR. Tabella n. 6 pag. 45 - All.to 1 P.N.A. 2019); in sede di prima adozione del P.I.A.O. si ritiene di stabilire il termine del **30/11/2025**, per fare un primo monitoraggio delle misure e dei relativi indicatori. Nell’aggiornamento al piano 2025 si potrà applicare eventualmente una programmazione più puntuale.

Scheda n. **04 – P.I.A.O. 2025** Stima del livello di esposizione al rischio corruttivo e dei successivi trattamento e monitoraggio, del processo denominato:

Autorizzazioni per spettacoli, intrattenimenti e simili

Tabella – 3A – termini di approvazione, validazione, monitoraggio ed eventuale riesame ***

Azione eseguita	Data	Qualifica soggetto e firma
Approvazione a cura del/dei responsabile/i del/dei settore/i interessati	25/03/2024	Dott.ssa Manuela Abballe – Responsabile del Servizio Amministrativo
Validazione del R.P.C.T. per l’inserimento nel P.I.A.O. 2025	25/03/2024	Dott. Fabio Russo – Segr. Comunale –R.P.C.T.
Monitoraggio di R.P.C.T. e O.I.V. (nucleo di valutazione)	30/11/2024	Dott. Fabio Russo – Segr. Comunale- R.P.C.T.
Eventuale riesame per aggiornamento P.I.A.O. 2026	31/01/2025	Dott. Fabio Russo – Segr. Comunale –R.P.C.T.

Il catalogo dei rischi corruttivi a cui questo processo può essere sottoposto è stato definito nel paragrafo 2.5. del P.I.A.O.; ma nel 2025 si ritiene oltremodo complessa una specifica individuazione per ciascun processo dei singoli rischi; pertanto, la stima effettuata è relativa, non ad uno specifico rischio corruttivo, ma ad un **generico pericolo di eventi corruttivi**.

Tabella – 3B – stima di livello di esposizione al rischio corruttivo

Indicatori per la stima quantitativa <i>(CFR BOX n. 9 pag. 34 - All.to 1 PNA 2019)</i>	Punti *	Note di monitoraggio	
Livello di interesse “esterno”: <i>la presenza di interessi, anche economici, rilevanti e di benefici per i destinatari del processo determina un incremento del rischio</i>	1		
Grado di discrezionalità del decisore interno: <i>la presenza di un processo decisionale altamente discrezionale determina un incremento del rischio rispetto ad un processo decisionale altamente vincolato;</i>	2		
Manifestazione di eventi corruttivi in passato: <i>se l’attività è stata già oggetto di eventi corruttivi in passato nell’amministrazione o in altre realtà simili, il rischio aumenta;</i>	0		
Opacità del processo decisionale: <i>l’adozione di strumenti di trasparenza sostanziale, e non solo formale, riduce il rischio;</i>	3		
Scarsa collaborazione del responsabile del processo <i>o dell’attività nella costruzione, aggiornamento e monitoraggio del piano: la scarsa collaborazione può segnalare un deficit di attenzione al tema</i>	1		
Mancata attuazione delle misure di trattamento: <i>l’attuazione di misure di trattamento si associa ad una minore possibilità di accadimento di fatti corruttivi</i>	1		
Totale	8	Punt. massimo ** 3	Punt. Medio ** 1,3

* Nessuna probabilità = 0; Poco probabile = 1; Probabile 3; Altamente probabile = 5; Accertato negli ultimi 5 anni = 7
** Il punteggio massimo è quello assegnato ad almeno un indicatore; il punteggio medio è quello ottenuto dal totale/6 (n. indicatori)

Tabella - 3C: Stima qualitativa del rischio corruttivo

Secondo una valutazione basata sui parametri di cui al paragrafo 2.9. - riquadro azzurro - del P.I.A.O. (CFR. BOX n. 8 pag. 34 - All.to 1 P.N.A. 2019) il responsabile o i responsabili di settore interessati ritengono che questo processo sia esposto a rischio corruttivo in questi termini:

Non si rilevano particolari interessi economici derivanti dalle autorizzazioni previste nella presente scheda. Le autorizzazioni rilasciate riguardano essenzialmente quelle correlate alle festività religiose (feste patronali ed altro). L’ opacità del processo decisionale è data dalla mancanza di uno specifico regolamento per tali festività anche se il margine decisionale è del tutto limitato. La collaborazione del responsabile del processo non presenta criticità e verranno attuate le misure di trattamento.

Tabella – 3D – misure generali per l’abbattimento del rischio da applicare a questo trattamento

Per abbattere il rischio corruttivo come delineato nelle tabelle 3B e 3C si ritiene che nel triennio vadano applicate queste misure di carattere generale, da sottoporre a monitoraggio **al termine di ogni esercizio***** prima dell’aggiornamento del P.I.A.O.:

Misure generali <i>(CFR. box n. 11 pag. 40 – All.to 1 P.N.A. 2019)</i>	Indicatori di monitoraggio richiesti <i>(CFR. Tabella n. 5 pag. 44 - All.to 1 P.N.A. 2019)</i>	Esiti del monitoraggio
Controllo	Percentuale di controlli effettuati su numero di pratiche/provvedimenti 10%	
Trasparenza	Percentuale di atti pubblicati relativi al processo in questione - 100% <i>Salvo privacy</i>	
Definizione di standard di comportamento	Numero di incontri o comunicazioni effettuate - Min. 1 ordine di servizio	
Regolamentazione	Verifica adozione del regolamento di gestione del processo o di attività - SI/NO	
Semplificazione	Verifica di documentazione sistematizzino e semplifichino il processo – SI/NO	
Formazione	Effettuazione di un corso di formazione – SI/NO	
Sensibilizzazione e partecipazione	Numero di iniziative svolte ed evidenza dei contributi raccolti Min. 1 news sul sito	
Rotazione	Percentuale di pratiche relative al processo ruotate sul totale 2%	
Segnalazione e protezione	Azioni particolari per agevolare, sensibilizzare, garantire i segnalanti Realizzare una brochure da distribuire ai dipendenti con le istruzioni	
Disciplina del conflitto di interessi	Specifiche previsioni su casi particolari di conflitto di interessi tipiche del processo Da definire con apposito provvedimento entro il 06/06/2025	
Regolazione dei rapporti con i “rappresentanti di lobbies”	Attività volta a regolare il confronto con le <i>lobbies</i> e strumenti di controllo Da definire con apposito provvedimento entro il 06/06/2025	
Misure specifiche per questo trattamento		

*** L’allegato 1 al P.N.A. 2019 propone una scansione temporale sia delle azioni che del relativo monitoraggio (CFR. Tabella n. 6 pag. 45 - All.to 1 P.N.A. 2019); in sede di prima adozione del P.I.A.O. si ritiene di stabilire il termine del **30/11/2025**, per fare un primo monitoraggio delle misure e dei relativi indicatori. Nell’aggiornamento al piano 2025 si potrà applicare eventualmente una programmazione più puntuale.

Scheda n. **05 – P.I.A.O. 2025** **Stima del livello di esposizione al rischio corruttivo e dei successivi trattamento e monitoraggio**, del processo denominato:

Affidamento di lavori, servizi, forniture, mediante procedura complessa

Tabella – 3A – termini di approvazione, validazione, monitoraggio ed eventuale riesame ***

Azione eseguita	Data	Qualifica soggetto e firma
Approvazione a cura del/dei responsabile/i del/dei settore/i interessati	28/02/2025	Ing. Luigi Colaiaacovo – Responsabile del Servizio
Validazione del R.P.C.T. per l’inserimento nel P.I.A.O. 2025	28/02/2025	Dott. Fabio Russo – Segr. Comunale –R.P.C.T.
Monitoraggio di R.P.C.T. e O.I.V. (nucleo di valutazione)	30/11/2025	Dott. Fabio Russo – Segr. Comunale- R.P.C.T.
Eventuale riesame per aggiornamento P.I.A.O. 2026	31/01/2026	Dott. Fabio Russo – Segr. Comunale –R.P.C.T.

Il catalogo dei rischi corruttivi a cui questo processo può essere sottoposto è stato definito nel paragrafo 2.5. del P.I.A.O.; ma nel 2025 si ritiene oltremodo complessa una specifica individuazione per ciascun processo dei singoli rischi; pertanto, la stima effettuata è relativa, non ad uno specifico rischio corruttivo, ma ad un **generico pericolo di eventi corruttivi**.

Tabella – 3B – stima di livello di esposizione al rischio corruttivo

Indicatori per la stima quantitativa <i>(CFR BOX n. 9 pag. 34 - All.to 1 PNA 2019)</i>	Punti *	Note di monitoraggio	
Livello di interesse “esterno”: <i>la presenza di interessi, anche economici, rilevanti e di benefici per i destinatari del processo determina un incremento del rischio</i>	5		
Grado di discrezionalità del decisore interno: <i>la presenza di un processo decisionale altamente discrezionale determina un incremento del rischio rispetto ad un processo decisionale altamente vincolato;</i>	1		
Manifestazione di eventi corruttivi in passato: <i>se l’attività è stata già oggetto di eventi corruttivi in passato nell’amministrazione o in altre realtà simili, il rischio aumenta;</i>	0		
Opacità del processo decisionale: <i>l’adozione di strumenti di trasparenza sostanziale, e non solo formale, riduce il rischio;</i>	1		
Scarsa collaborazione del responsabile del processo <i>o dell’attività nella costruzione, aggiornamento e monitoraggio del piano: la scarsa collaborazione può segnalare un deficit di attenzione al tema</i>	1		
Mancata attuazione delle misure di trattamento: <i>l’attuazione di misure di trattamento si associa ad una minore possibilità di accadimento di fatti corruttivi</i>	1		
Totale	9	Punt. massimo ** 5	Punt. Medio ** 1,5

* Nessuna probabilità = 0; Poco probabile = 1; Probabile 3; Altamente probabile = 5; Accertato negli ultimi 5 anni = 7
** Il punteggio massimo è quello assegnato ad almeno un indicatore; il punteggio medio è quello ottenuto dal totale/6 (n. indicatori)

Tabella - 3C: Stima qualitativa del rischio corruttivo

Secondo una valutazione basata sui parametri di cui al paragrafo 2.9. - riquadro azzurro - del P.I.A.O. (CFR. BOX n. 8 pag. 34 - All.to 1 P.N.A. 2019) il responsabile o i responsabili di settore interessati ritengono che questo processo sia esposto a rischio corruttivo in questi termini:

L’Unione dei Comuni del Lacerno e del Fibreno ha, al suo interno, la C.U.C.. L’affidamento di lavori, servizi o forniture mediante procedura complessa viene, quindi, effettuato dalla predetta stazione. Le attività amministrative svolte direttamente dall’Unione dei Comuni del Lacerno e del Fibreno non sono rilevanti e vi è uno scarso potere decisionale in merito. Non si rilevano problemi per l’opacità del processo. La collaborazione del responsabile del processo non presenta criticità e verranno attuate le misure di trattamento.

Tabella – 3D – misure generali per l’abbattimento del rischio da applicare a questo trattamento

Per abbattere il rischio corruttivo come delineato nelle tabelle 3B e 3C si ritiene che nel triennio vadano applicate queste misure di carattere generale, da sottoporre a monitoraggio **al termine di ogni esercizio***** prima dell’aggiornamento del P.I.A.O.:

Misure generali <i>(CFR. box n. 11 pag. 40 – All.to 1 P.N.A. 2019)</i>	Indicatori di monitoraggio richiesti <i>(CFR. Tabella n. 5 pag. 44 - All.to 1 P.N.A. 2019)</i>	Esiti del monitoraggio
Controllo	Percentuale di controlli effettuati su numero di pratiche/provvedimenti 10%	
Trasparenza	Percentuale di atti pubblicati relativi al processo in questione - 100% <i>Salvo privacy</i>	
Definizione di standard di comportamento	Numero di incontri o comunicazioni effettuate - Min. 1 ordine di servizio	
Regolamentazione	Verifica adozione del regolamento di gestione del processo o di attività - SI/NO	
Semplificazione	Verifica di documentazione sistematizzino e semplifichino il processo – SI/NO	
Formazione	Effettuazione di un corso di formazione – SI/NO	
Sensibilizzazione e partecipazione	Numero di iniziative svolte ed evidenza dei contributi raccolti Min. 1 news sul sito	
Rotazione	Percentuale di pratiche relative al processo ruotate sul totale 2%	
Segnalazione e protezione	Azioni particolari per agevolare, sensibilizzare, garantire i segnalanti Realizzare una brochure da distribuire ai dipendenti con le istruzioni	
Disciplina del conflitto di interessi	Specifiche previsioni su casi particolari di conflitto di interessi tipiche del processo Da definire con apposito provvedimento entro il 06/06/2025	
Regolazione dei rapporti con i “rappresentanti di lobbies”	Attività volta a regolare il confronto con le lobbies e strumenti di controllo Da definire con apposito provvedimento entro il 06/06/2025	
Misure specifiche per questo trattamento		

*** L’allegato 1 al P.N.A. 2019 propone una scansione temporale sia delle azioni che del relativo monitoraggio (CFR. Tabella n. 6 pag. 45 - All.to 1 PNA 2019); in sede di prima adozione del P.I.A.O. si ritiene di stabilire il termine del **30/11/2025**, per fare un primo monitoraggio delle misure e dei relativi indicatori. Nell’aggiornamento al piano 2025 si potrà applicare eventualmente una programmazione più puntuale.

Scheda n. **06 – P.I.A.O. 2025** **Stima del livello di esposizione al rischio corruttivo e dei successivi trattamento e monitoraggio**, del processo denominato:

Affidamento di lavori, servizi o forniture, mediante procedura semplificata

Tabella – 3A – termini di approvazione, validazione, monitoraggio ed eventuale riesame ***

Azione eseguita	Data	Qualifica soggetto e firma
Approvazione a cura del/dei responsabile/i del/dei settore/i interessati	28/02/2025	Ing. Luigi Colaiacono, Comandante Claudio Urbano – Responsabili del Servizio Tecnico e Polizia Locale
Validazione del R.P.C.T. per l’inserimento nel P.I.A.O. 2025	28/02/2025	Dott. Fabio Russo – Segr. Comunale –R.P.C.T.
Monitoraggio di R.P.C.T. e O.I.V. (nucleo di valutazione)	30/11/2025	Dott. Fabio Russo – Segr. Comunale- R.P.C.T.
Eventuale riesame per aggiornamento P.I.A.O. 2026	31/01/2026	Dott. Fabio Russo – Segr. Comunale –R.P.C.T.

Il catalogo dei rischi corruttivi a cui questo processo può essere sottoposto è stato definito nel paragrafo 2.5. del P.I.A.O.; ma nel 2025 si ritiene oltremodo complessa una specifica individuazione per ciascun processo dei singoli rischi; pertanto, la stima effettuata è relativa, non ad uno specifico rischio corruttivo, ma ad un **generico pericolo di eventi corruttivi**.

Tabella – 3B – stima di livello di esposizione al rischio corruttivo

Indicatori per la stima quantitativa <i>(CFR BOX n. 9 pag. 34 - All.to 1 PNA 2019)</i>	Punti *	Note di monitoraggio	
Livello di interesse “esterno”: la presenza di interessi, anche economici, rilevanti e di benefici per i destinatari del processo determina un incremento del rischio	5		
Grado di discrezionalità del decisore interno: la presenza di un processo decisionale altamente discrezionale determina un incremento del rischio rispetto ad un processo decisionale altamente vincolato;	5		
Manifestazione di eventi corruttivi in passato: se l’attività è stata già oggetto di eventi corruttivi in passato nell’amministrazione o in altre realtà simili, il rischio aumenta;	0		
Opacità del processo decisionale: l’adozione di strumenti di trasparenza sostanziale, e non solo formale, riduce il rischio;	3		
Scarsa collaborazione del responsabile del processo o dell’attività nella costruzione, aggiornamento e monitoraggio del piano: la scarsa collaborazione può segnalare un deficit di attenzione al tema	1		
Mancata attuazione delle misure di trattamento: l’attuazione di misure di trattamento si associa ad una minore possibilità di accadimento di fatti corruttivi	1		
Totale	15	Punt. massimo ** 5	Punt. Medio ** 2,5

* Nessuna probabilità = 0; Poco probabile = 1; Probabile 3; Altamente probabile = 5; Accertato negli ultimi 5 anni = 7
** Il punteggio massimo è quello assegnato ad almeno un indicatore; il punteggio medio è quello ottenuto dal totale/6 (n. indicatori)

Tabella - 3C: Stima qualitativa del rischio corruttivo

Secondo una valutazione basata sui parametri di cui al paragrafo 2.9. - riquadro azzurro - del P.I.A.O. (CFR. BOX n. 8 pag. 34 - All.to 1 P.N.A. 2019) il responsabile o i responsabili di settore interessati ritengono che questo processo sia esposto a rischio corruttivo in questi termini:

L’affidamento di lavori, servizi o forniture mediante procedura semplificata vede la presenza di interessi anche rilevanti in quanto la maggior parte degli acquisti viene effettuata con questo sistema. Il monitoraggio deve essere quindi svolto con particolare attenzione per il grado di discrezionalità del decisore interno e per gli adempimenti relativi alla trasparenza. La collaborazione del responsabile del processo non presenta criticità e verranno attuate le misure di trattamento.

Tabella – 3D – misure generali per l’abbattimento del rischio da applicare a questo trattamento

Per abbattere il rischio corruttivo come delineato nelle tabelle 3B e 3C si ritiene che nel triennio vadano applicate queste misure di carattere generale, da sottoporre a monitoraggio **al termine di ogni esercizio***** prima dell’aggiornamento del P.I.A.O.:

Misure generali <i>(CFR. box n. 11 pag. 40 – All.to 1 P.N.A. 2019)</i>	Indicatori di monitoraggio richiesti <i>(CFR. Tabella n. 5 pag. 44 - All.to 1 P.N.A. 2019)</i>	Esiti del monitoraggio
Controllo	Percentuale di controlli effettuati su numero di pratiche/provvedimenti 10%	
Trasparenza	Percentuale di atti pubblicati relativi al processo in questione - 100% <i>Salvo privacy</i>	
Definizione di standard di comportamento	Numero di incontri o comunicazioni effettuate - Min. 1 ordine di servizio	
Regolamentazione	Verifica adozione del regolamento di gestione del processo o di attività - SI/NO	
Semplificazione	Verifica di documentazione sistematizzino e semplifichino il processo – SI/NO	
Formazione	Effettuazione di un corso di formazione – SI/NO	
Sensibilizzazione e partecipazione	Numero di iniziative svolte ed evidenza dei contributi raccolti Min. 1 news sul sito	
Rotazione	Percentuale di pratiche relative al processo ruotate sul totale 2%	
Segnalazione e protezione	Azioni particolari per agevolare, sensibilizzare, garantire i segnalanti Realizzare una brochure da distribuire ai dipendenti con le istruzioni	
Disciplina del conflitto di interessi	Specifiche previsioni su casi particolari di conflitto di interessi tipiche del processo Da definire con apposito provvedimento entro il 06/06/2025	
Regolazione dei rapporti con i “rappresentanti di lobbies”	Attività volta a regolare il confronto con le lobbies e strumenti di controllo Da definire con apposito provvedimento entro il 06/06/2025	
Misure specifiche per questo trattamento		

*** L’allegato 1 al P.N.A. 2019 propone una scansione temporale sia delle azioni che del relativo monitoraggio (CFR. Tabella n. 6 pag. 45 - All.to 1 PNA 2019); in sede di prima adozione del P.I.A.O. si ritiene di stabilire il termine del **30/11/2025**, per fare un primo monitoraggio delle misure e dei relativi indicatori. Nell’aggiornamento al piano 2025 si potrà applicare eventualmente una programmazione più puntuale.

Scheda n. **07 – P.I.A.O. 2025** **Stima del livello di esposizione al rischio corruttivo e dei successivi trattamento e monitoraggio**, del processo denominato:

Progettazione di opera pubblica

Tabella – 3A – termini di approvazione, validazione, monitoraggio ed eventuale riesame ***

Azione eseguita	Data	Qualifica soggetto e firma
Approvazione a cura del/dei responsabile/i del/dei settore/i interessati	28/02/2025	Ing. Luigi Colaiaacovo – Responsabile del Servizio
Validazione del R.P.C.T. per l’inserimento nel P.I.A.O. 2025	28/02/2025	Dott. Fabio Russo – Segr. Comunale –R.P.C.T.
Monitoraggio di R.P.C.T. e O.I.V. (nucleo di valutazione)	30/11/2025	Dott. Fabio Russo – Segr. Comunale- R.P.C.T.
Eventuale riesame per aggiornamento P.I.A.O. 2026	31/01/2026	Dott. Fabio Russo – Segr. Comunale –R.P.C.T.

Il catalogo dei rischi corruttivi a cui questo processo può essere sottoposto è stato definito nel paragrafo 2.5. del P.I.A.O.; ma nel 2025 si ritiene oltremodo complessa una specifica individuazione per ciascun processo dei singoli rischi; pertanto, la stima effettuata è relativa, non ad uno specifico rischio corruttivo, ma ad un **generico pericolo di eventi corruttivi**.

Tabella – 3B – stima di livello di esposizione al rischio corruttivo

Indicatori per la stima quantitativa <i>(CFR BOX n. 9 pag. 34 - All.to 1 PNA 2019)</i>	Punti *	Note di monitoraggio	
Livello di interesse “esterno”: <i>la presenza di interessi, anche economici, rilevanti e di benefici per i destinatari del processo determina un incremento del rischio</i>	5		
Grado di discrezionalità del decisore interno: <i>la presenza di un processo decisionale altamente discrezionale determina un incremento del rischio rispetto ad un processo decisionale altamente vincolato;</i>	3		
Manifestazione di eventi corruttivi in passato: <i>se l’attività è stata già oggetto di eventi corruttivi in passato nell’amministrazione o in altre realtà simili, il rischio aumenta;</i>	0		
Opacità del processo decisionale: <i>l’adozione di strumenti di trasparenza sostanziale, e non solo formale, riduce il rischio;</i>	1		
Scarsa collaborazione del responsabile del processo <i>o dell’attività nella costruzione, aggiornamento e monitoraggio del piano: la scarsa collaborazione può segnalare un deficit di attenzione al tema</i>	1		
Mancata attuazione delle misure di trattamento: <i>l’attuazione di misure di trattamento si associa ad una minore possibilità di accadimento di fatti corruttivi</i>	1		
Totale	11	Punt. massimo ** 5	Punt. Medio ** 1,8

* Nessuna probabilità = 0; Poco probabile = 1; Probabile 3; Altamente probabile = 5; Accertato negli ultimi 5 anni = 7
** Il punteggio massimo è quello assegnato ad almeno un indicatore; il punteggio medio è quello ottenuto dal totale/6 (n. indicatori)

Tabella - 3C: Stima qualitativa del rischio corruttivo

Secondo una valutazione basata sui parametri di cui al paragrafo 2.9. - riquadro azzurro - del P.I.A.O. (CFR. BOX n. 8 pag. 34 - All.to 1 P.N.A. 2019) il responsabile o i responsabili di settore interessati ritengono che questo processo sia esposto a rischio corruttivo in questi termini:

La progettazione delle opere pubbliche vede la presenza di importanti interessi esterni. Verrà posta particolare attenzione al processo decisionale, in quanto vi sono incarichi sottosoglia con affidamenti diretti. Non si rilevano problemi per l’opacità del processo. La collaborazione del responsabile del processo non presenta criticità e verranno attuate le misure di trattamento.

Tabella – 3D – misure generali per l’abbattimento del rischio da applicare a questo trattamento

Per abbattere il rischio corruttivo come delineato nelle tabelle 3B e 3C si ritiene che nel triennio vadano applicate queste misure di carattere generale, da sottoporre a monitoraggio **al termine di ogni esercizio***** prima dell’aggiornamento del P.I.A.O:

Misure generali <i>(CFR. box n. 11 pag. 40 – All.to 1 P.N.A. 2019)</i>	Indicatori di monitoraggio richiesti <i>(CFR. Tabella n. 5 pag. 44 - All.to 1 P.N.A. 2019)</i>	Esiti del monitoraggio
Controllo	Percentuale di controlli effettuati su numero di pratiche/provvedimenti 10%	
Trasparenza	Percentuale di atti pubblicati relativi al processo in questione - 100% <i>Salvo privacy</i>	
Definizione di standard di comportamento	Numero di incontri o comunicazioni effettuate - Min. 1 ordine di servizio	
Regolamentazione	Verifica adozione del regolamento di gestione del processo o di attività - SI/NO	
Semplificazione	Verifica di documentazione sistematizzino e semplifichino il processo – SI/NO	
Formazione	Effettuazione di un corso di formazione – SI/NO	
Sensibilizzazione e partecipazione	Numero di iniziative svolte ed evidenza dei contributi raccolti Min. 1 news sul sito	
Rotazione	Percentuale di pratiche relative al processo ruotate sul totale 2%	
Segnalazione e protezione	Azioni particolari per agevolare, sensibilizzare, garantire i segnalanti Realizzare una brochure da distribuire ai dipendenti con le istruzioni	
Disciplina del conflitto di interessi	Specifiche previsioni su casi particolari di conflitto di interessi tipiche del processo Da definire con apposito provvedimento entro il 06/06/2025	
Regolazione dei rapporti con i “rappresentanti di lobbies”	Attività volta a regolare il confronto con le lobbies e strumenti di controllo Da definire con apposito provvedimento entro il 06/06/2025	
Misure specifiche per questo trattamento		

*** L'allegato 1 al P.N.A. 2019 propone una scansione temporale sia delle azioni che del relativo monitoraggio (CFR. Tabella n. 6 pag. 45 - All.to 1 P.N.A. 2019); in sede di prima adozione del P.I.A.O. si ritiene di stabilire il termine del **30/11/2025**, per fare un primo monitoraggio delle misure e dei relativi indicatori. Nell’aggiornamento al piano 2025 si potrà applicare eventualmente una programmazione più puntuale.

Scheda n. **08 – P.I.A.O. 2025** Stima del livello di esposizione al rischio corruttivo e dei successivi trattamento e monitoraggio, del processo denominato:

Selezione per l'assunzione o progressione del personale

Tabella – 3A – termini di approvazione, validazione, monitoraggio ed eventuale riesame ***

Azione eseguita	Data	Qualifica soggetto e firma
Approvazione a cura del/dei responsabile/i del/dei settore/i interessati	28/02/2025	Dott. Fabio Russo – Responsabile del Servizio Personale
Validazione del R.P.C.T. per l’inserimento nel P.I.A.O. 2025	28/02/2025	Dott. Fabio Russo – Segr. Comunale –R.P.C.T.
Monitoraggio di R.P.C.T. e O.I.V. (nucleo di valutazione)	30/11/2025	Dott. Fabio Russo – Segr. Comunale- R.P.C.T.
Eventuale riesame per aggiornamento P.I.A.O. 2026	31/01/2026	Dott. Fabio Russo – Segr. Comunale –R.P.C.T.

Il catalogo dei rischi corruttivi a cui questo processo può essere sottoposto è stato definito nel paragrafo 2.5. del P.I.A.O.; ma nel 2025 si ritiene oltremodo complessa una specifica individuazione per ciascun processo dei singoli rischi; pertanto, la stima effettuata è relativa, non ad uno specifico rischio corruttivo, ma ad un **generico pericolo di eventi corruttivi**.

Tabella – 3B – stima di livello di esposizione al rischio corruttivo

Indicatori per la stima quantitativa <i>(CFR BOX n. 9 pag. 34 - All.to 1 PNA 2019)</i>	Punti * 	Note di monitoraggio	
Livello di interesse “esterno”: <i>la presenza di interessi, anche economici, rilevanti e di benefici per i destinatari del processo determina un incremento del rischio</i>	5		
Grado di discrezionalità del decisore interno: <i>la presenza di un processo decisionale altamente discrezionale determina un incremento del rischio rispetto ad un processo decisionale altamente vincolato;</i>	3		
Manifestazione di eventi corruttivi in passato: <i>se l’attività è stata già oggetto di eventi corruttivi in passato nell’amministrazione o in altre realtà simili, il rischio aumenta;</i>	0		
Opacità del processo decisionale: <i>l’adozione di strumenti di trasparenza sostanziale, e non solo formale, riduce il rischio;</i>	1		
Scarsa collaborazione del responsabile del processo <i>o dell’attività nella costruzione, aggiornamento e monitoraggio del piano: la scarsa collaborazione può segnalare un deficit di attenzione al tema</i>	1		
Mancata attuazione delle misure di trattamento: <i>l’attuazione di misure di trattamento si associa ad una minore possibilità di accadimento di fatti corruttivi</i>	1		
Totale	11	Punt. massimo ** 5	Punt. Medio ** 1.8

* Nessuna probabilità = 0; Poco probabile = 1; Probabile 3; Altamente probabile = 5; Accertato negli ultimi 5 anni = 7
** Il punteggio massimo è quello assegnato ad almeno un indicatore; il punteggio medio è quello ottenuto dal totale/6 (n. indicatori)

Tabella - 3C: Stima qualitativa del rischio corruttivo

Secondo una valutazione basata sui parametri di cui al paragrafo 2.9. - riquadro azzurro - del P.I.A.O. (CFR. BOX n. 8 pag. 34 - All.to 1 P.N.A. 2019) il responsabile o i responsabili di settore interessati ritengono che questo processo sia esposto a rischio corruttivo in questi termini:

La presenza di interessi esterni è molto elevata. Le procedure per l’assunzione e per la progressione del personale verranno accuratamente attenzionate. Il grado di discrezionalità può ricondursi solo alle fasi preparatorie perché, successivamente, la trasparenza del procedimento e le regole prestabilite riducono il rischio. Non si rilevano problemi per l’opacità del processo. La collaborazione del responsabile del processo non presenta criticità e verranno attuate le misure di trattamento.

Tabella – 3D – misure generali per l’abbattimento del rischio da applicare a questo trattamento

Per abbattere il rischio corruttivo come delineato nelle tabelle 3B e 3C si ritiene che nel triennio vadano applicate queste misure di carattere generale, da sottoporre a monitoraggio **al termine di ogni esercizio***** prima dell’aggiornamento del P.I.A.O.:

Misure generali <i>(CFR. box n. 11 pag. 40 – All.to 1 P.N.A. 2019)</i>	Indicatori di monitoraggio richiesti <i>(CFR. Tabella n. 5 pag. 44 - All.to 1 P.N.A. 2019)</i>	Esiti del monitoraggio
Controllo	Percentuale di controlli effettuati su numero di pratiche/provvedimenti 10%	
Trasparenza	Percentuale di atti pubblicati relativi al processo in questione - 100% <i>Salvo privacy</i>	
Definizione di standard di comportamento	Numero di incontri o comunicazioni effettuate - Min. 1 ordine di servizio	
Regolamentazione	Verifica adozione del regolamento di gestione del processo o di attività - SI/NO	
Semplificazione	Verifica di documentazione sistematizzino e semplifichino il processo – SI/NO	
Formazione	Effettuazione di un corso di formazione – SI/NO	
Sensibilizzazione e partecipazione	Numero di iniziative svolte ed evidenza dei contributi raccolti Min. 1 news sul sito	
Rotazione	Percentuale di pratiche relative al processo ruotate sul totale 2%	
Segnalazione e protezione	Azioni particolari per agevolare, sensibilizzare, garantire i segnalanti Realizzare una brochure da distribuire ai dipendenti con le istruzioni	
Disciplina del conflitto di interessi	Specifiche previsioni su casi particolari di conflitto di interessi tipiche del processo Da definire con apposito provvedimento entro il 06/06/2025	
Regolazione dei rapporti con i “rappresentanti di lobbies”	Attività volta a regolare il confronto con le <i>lobbies</i> e strumenti di controllo Da definire con apposito provvedimento entro il 06/06/2025	
Misure specifiche per questo trattamento		

*** L’allegato 1 al P.N.A. 2019 propone una scansione temporale sia delle azioni che del relativo monitoraggio (CFR. Tabella n. 6 pag. 45 - All.to 1 P.N.A. 2019); in sede di prima adozione del P.I.A.O. si ritiene di stabilire il termine del **30/11/2025**, per fare un primo monitoraggio delle misure e dei relativi indicatori. Nell’aggiornamento al piano 2025 si potrà applicare eventualmente una programmazione più puntuale.

Scheda n. **09 – P.I.A.O. 2025** **Stima del livello di esposizione al rischio corruttivo e dei successivi trattamento e monitoraggio**, del processo denominato:

Incentivi economici al personale (produttività e retribuzioni di risultato)

Tabella – 3A – termini di approvazione, validazione, monitoraggio ed eventuale riesame ***

Azione eseguita	Data	Qualifica soggetto e firma
Approvazione a cura del/dei responsabile/i del/dei settore/i interessati	28/02/2025	Dott. Fabio Russo e Dott.ssa Claudia Tata – Responsabili dei Servizi Personale e Finanziario
Validazione del R.P.C.T. per l’inserimento nel P.I.A.O. 2025	28/02/2025	Dott. Fabio Russo – Segr. Comunale –R.P.C.T.
Monitoraggio di R.P.C.T. e O.I.V. (nucleo di valutazione)	30/11/2025	Dott. Fabio Russo – Segr. Comunale- R.P.C.T.
Eventuale riesame per aggiornamento P.I.A.O. 2026	31/01/2026	Dott. Fabio Russo – Segr. Comunale –R.P.C.T.

Il catalogo dei rischi corruttivi a cui questo processo può essere sottoposto è stato definito nel paragrafo 2.5. del P.I.A.O.; ma nel 2025 si ritiene oltremodo complessa una specifica individuazione per ciascun processo dei singoli rischi; pertanto, la stima effettuata è relativa, non ad uno specifico rischio corruttivo, ma ad un **generico pericolo di eventi corruttivi**.

Tabella – 3B – stima di livello di esposizione al rischio corruttivo

Indicatori per la stima quantitativa <i>(CFR BOX n. 9 pag. 34 - All.to 1 PNA 2019)</i>	Punti *	Note di monitoraggio	
Livello di interesse “esterno”: la presenza di interessi, anche economici, rilevanti e di benefici per i destinatari del processo determina un incremento del rischio	3		
Grado di discrezionalità del decisore interno: la presenza di un processo decisionale altamente discrezionale determina un incremento del rischio rispetto ad un processo decisionale altamente vincolato;	3		
Manifestazione di eventi corruttivi in passato: se l’attività è stata già oggetto di eventi corruttivi in passato nell’amministrazione o in altre realtà simili, il rischio aumenta;	0		
Opacità del processo decisionale: l’adozione di strumenti di trasparenza sostanziale, e non solo formale, riduce il rischio;	1		
Scarsa collaborazione del responsabile del processo o dell’attività nella costruzione, aggiornamento e monitoraggio del piano: la scarsa collaborazione può segnalare un deficit di attenzione al tema	1		
Mancata attuazione delle misure di trattamento: l’attuazione di misure di trattamento si associa ad una minore possibilità di accadimento di fatti corruttivi	1		
Totale	9	Punt. massimo ** 5	Punt. Medio ** 1,5

* Nessuna probabilità = 0; Poco probabile = 1; Probabile 3; Altamente probabile = 5; Accertato negli ultimi 5 anni = 7
** Il punteggio massimo è quello assegnato ad almeno un indicatore; il punteggio medio è quello ottenuto dal totale/6 (n. indicatori)

Tabella – 3C: Stima qualitativa del rischio corruttivo

Secondo una valutazione basata sui parametri di cui al paragrafo 2.9. – riquadro azzurro – del P.I.A.O. (CFR. BOX n. 8 pag. 34 – All.to 1 P.N.A. 2019) il responsabile o i responsabili di settore interessati ritengono che questo processo sia esposto a rischio corruttivo in questi termini:

La presenza di interessi è data dall’attribuzione di premi ai dipendenti. L’obbligatorietà di seguire procedure ben definite riduce la discrezionalità che va, comunque, attenzionata per la valutazione dei dipendenti. Il processo decisionale ben definito riduce i rischi. Non si rilevano problemi per l’opacità del processo. La collaborazione del responsabile del processo non presenta criticità e verranno attuate le misure di trattamento.

programmazione più puntuale.

Tabella – 3D – misure generali per l’abbattimento del rischio da applicare a questo trattamento

Per abbattere il rischio corruttivo come delineato nelle tabelle 3B e 3C si ritiene che nel triennio vadano applicate queste misure di carattere generale, da sottoporre a monitoraggio **al termine di ogni esercizio***** prima dell’aggiornamento del P.I.A.O.:

Misure generali <i>(CFR. box n. 11 pag. 40 – All.to 1 P.N.A. 2019)</i>	Indicatori di monitoraggio richiesti <i>(CFR. Tabella n. 5 pag. 44 - All.to 1 P.N.A. 2019)</i>	Esiti del monitoraggio
Controllo	Percentuale di controlli effettuati su numero di pratiche/provvedimenti 10%	
Trasparenza	Percentuale di atti pubblicati relativi al processo in questione - 100% <i>Salvo privacy</i>	
Definizione di standard di comportamento	Numero di incontri o comunicazioni effettuate - Min. 1 ordine di servizio	
Regolamentazione	Verifica adozione del regolamento di gestione del processo o di attività - SI/NO	
Semplificazione	Verifica di documentazione sistematizzino e semplifichino il processo – SI/NO	
Formazione	Effettuazione di un corso di formazione – SI/NO	
Sensibilizzazione e partecipazione	Numero di iniziative svolte ed evidenza dei contributi raccolti Min. 1 news sul sito	
Rotazione	Percentuale di pratiche relative al processo ruotate sul totale 2%	
Segnalazione e protezione	Azioni particolari per agevolare, sensibilizzare, garantire i segnalanti Realizzare una brochure da distribuire ai dipendenti con le istruzioni	
Disciplina del conflitto di interessi	Specifiche previsioni su casi particolari di conflitto di interessi tipiche del processo Da definire con apposito provvedimento entro il 06/06/2025	
Regolazione dei rapporti con i “rappresentanti di lobbies”	Attività volta a regolare il confronto con le <i>lobbies</i> e strumenti di controllo Da definire con apposito provvedimento entro il 06/06/2025	
Misure specifiche per questo trattamento		

*** L’allegato 1 al P.N.A. 2019 propone una scansione temporale sia delle azioni che del relativo monitoraggio (CFR. Tabella n. 6 pag. 45 - All.to 1 P.N.A. 2019); in sede di prima adozione del P.I.A.O. si ritiene di stabilire il termine del **30/11/2025**, per fare un primo monitoraggio delle misure e dei relativi indicatori. Nell’aggiornamento al piano 2025 si potrà applicare eventualmente una programmazione più puntuale.

Scheda n. **10 – P.I.A.O. 2025** Stima del livello di esposizione al rischio corruttivo e dei successivi trattamento e monitoraggio, del processo denominato:

Accertamenti e controlli sugli abusi edilizi e sull'uso del territorio

Tabella – 3A – termini di approvazione, validazione, monitoraggio ed eventuale riesame ***

Azione eseguita	Data	Qualifica soggetto e firma
Approvazione a cura del/dei responsabile/i del/dei settore/i interessati	28/02/2025	Claudio Urbano – Comandante della Polizia Locale
Validazione del R.P.C.T. per l’inserimento nel P.I.A.O. 2025	28/02/2025	Dott. Fabio Russo – Segr. Comunale –R.P.C.T.
Monitoraggio di R.P.C.T. e O.I.V. (nucleo di valutazione)	30/11/2025	Dott. Fabio Russo – Segr. Comunale- R.P.C.T.
Eventuale riesame per aggiornamento P.I.A.O. 2026	31/01/2026	Dott. Fabio Russo – Segr. Comunale –R.P.C.T.

Il catalogo dei rischi corruttivi a cui questo processo può essere sottoposto è stato definito nel paragrafo 2.5. del P.I.A.O.; ma nel 2025 si ritiene oltremodo complessa una specifica individuazione per ciascun processo dei singoli rischi; pertanto, la stima effettuata è relativa, non ad uno specifico rischio corruttivo, ma ad un generico pericolo di eventi corruttivi.

Tabella – 3B – stima di livello di esposizione al rischio corruttivo

Indicatori per la stima quantitativa <i>(CFR BOX n. 9 pag. 34 - All.to 1 PNA 2019)</i>	Punti *	Note di monitoraggio	
Livello di interesse “esterno”: <i>la presenza di interessi, anche economici, rilevanti e di benefici per i destinatari del processo determina un incremento del rischio</i>	5		
Grado di discrezionalità del decisore interno: <i>la presenza di un processo decisionale altamente discrezionale determina un incremento del rischio rispetto ad un processo decisionale altamente vincolato;</i>	5		
Manifestazione di eventi corruttivi in passato: <i>se l’attività è stata già oggetto di eventi corruttivi in passato nell’amministrazione o in altre realtà simili, il rischio aumenta;</i>	0		
Opacità del processo decisionale: <i>l’adozione di strumenti di trasparenza sostanziale, e non solo formale, riduce il rischio;</i>	3		
Scarsa collaborazione del responsabile del processo <i>o dell’attività nella costruzione, aggiornamento e monitoraggio del piano: la scarsa collaborazione può segnalare un deficit di attenzione al tema</i>	1		
Mancata attuazione delle misure di trattamento: <i>l’attuazione di misure di trattamento si associa ad una minore possibilità di accadimento di fatti corruttivi</i>	1		
Totale	15	Punt. massimo ** 5	Punt. Medio ** 2.5

* Nessuna probabilità = 0; Poco probabile = 1; Probabile 3; Altamente probabile = 5; Accertato negli ultimi 5 anni = 7
** Il punteggio massimo è quello assegnato ad almeno un indicatore; il punteggio medio è quello ottenuto dal totale/6 (n. indicatori)

Tabella – 3C: Stima qualitativa del rischio corruttivo

Secondo una valutazione basata sui parametri di cui al paragrafo 2.9. – riquadro azzurro – del P.I.A.O. (CFR. BOX n. 8 pag. 34 – All.to 1 P.N.A. 2019) il responsabile o i responsabili di settore interessati ritengono che questo processo sia esposto a rischio corruttivo in questi termini:

Gli accertamenti ed i controlli sugli abusi edilizi vedono la presenza di rilevanti interessi esterni in quanto mancati, tardivi o irregolari controlli favoriscono l’abusivismo edilizio e ricadute sull’uso del territorio. L’ampia discrezionalità deriva dalla valutazione durante il processo decisionale e l’opacità del processo può essere individuata nel fatto che norme, sentenze e prassi non definiscono, a volte, univocamente la procedura e le sanzioni da applicare. La collaborazione del responsabile del processo non presenta criticità e verranno attuate le misure di trattamento.

Tabella – 3D – misure generali per l’abbattimento del rischio da applicare a questo trattamento

Per abbattere il rischio corruttivo come delineato nelle tabelle 3B e 3C si ritiene che nel triennio vadano applicate queste misure di carattere generale, da sottoporre a monitoraggio al termine di ogni esercizio *** prima dell’aggiornamento del P.I.A.O.:

Misure generali <i>(CFR. box n. 11 pag. 40 – All.to 1 P.N.A. 2019)</i>	Indicatori di monitoraggio richiesti <i>(CFR. Tabella n. 5 pag. 44 - All.to 1 P.N.A. 2019)</i>	Esiti del monitoraggio
Controllo	Percentuale di controlli effettuati su numero di pratiche/provvedimenti 10%	
Trasparenza	Percentuale di atti pubblicati relativi al processo in questione - 100% <i>Salvo privacy</i>	
Definizione di standard di comportamento	Numero di incontri o comunicazioni effettuate - Min. 1 ordine di servizio	
Regolamentazione	Verifica adozione del regolamento di gestione del processo o di attività - SI/NO	
Semplificazione	Verifica di documentazione sistematizzino e semplifichino il processo – SI/NO	
Formazione	Effettuazione di un corso di formazione – SI/NO	
Sensibilizzazione e partecipazione	Numero di iniziative svolte ed evidenza dei contributi raccolti Min. 1 news sul sito	
Rotazione	Percentuale di pratiche relative al processo ruotate sul totale 2%	
Segnalazione e protezione	Azioni particolari per agevolare, sensibilizzare, garantire i segnalanti Realizzare una brochure da distribuire ai dipendenti con le istruzioni	
Disciplina del conflitto di interessi	Specifiche previsioni su casi particolari di conflitto di interessi tipiche del processo Da definire con apposito provvedimento entro il 06/06/2025	
Regolazione dei rapporti con i “rappresentanti di lobbies”	Attività volta a regolare il confronto con le lobbies e strumenti di controllo Da definire con apposito provvedimento entro il 06/06/2025	
Misure specifiche per questo trattamento		

*** L’allegato 1 al P.N.A. 2019 propone una scansione temporale sia delle azioni che del relativo monitoraggio (CFR. Tabella n. 6 pag. 45 - All.to 1 P.N.A. 2019); in sede di prima adozione del P.I.A.O. si ritiene di stabilire il termine del **30/11/2025**, per fare un primo monitoraggio delle misure e dei relativi indicatori. Nell’aggiornamento al piano 2025 si potrà applicare eventualmente una programmazione più puntuale.

Scheda n. **11 – P.I.A.O. 2025** Stima del livello di esposizione al rischio corruttivo e dei successivi trattamento e monitoraggio, del processo denominato:

Organizzazione eventi e servizi per il turismo e la cultura

Tabella – 3A – termini di approvazione, validazione, monitoraggio ed eventuale riesame ***

Azione eseguita	Data	Qualifica soggetto e firma
Approvazione a cura del/dei responsabile/i del/dei settore/i interessati	28/02/2025	Dott.ssa Manuela Abballe – Responsabile del Servizio Amministrativo
Validazione del R.P.C.T. per l’inserimento nel P.I.A.O. 2025	28/02/2025	Dott. Fabio Russo – Segr. Comunale –R.P.C.T.
Monitoraggio di R.P.C.T. e O.I.V. (nucleo di valutazione)	30/11/2025	Dott. Fabio Russo – Segr. Comunale- R.P.C.T.
Eventuale riesame per aggiornamento P.I.A.O. 2026	31/01/2026	Dott. Fabio Russo – Segr. Comunale –R.P.C.T.

Il catalogo dei rischi corruttivi a cui questo processo può essere sottoposto è stato definito nel paragrafo 2.5. del P.I.A.O.; ma nel 2025 si ritiene oltremodo complessa una specifica individuazione per ciascun processo dei singoli rischi; pertanto, la stima effettuata è relativa, non ad uno specifico rischio corruttivo, ma ad un **generico pericolo di eventi corruttivi**.

Tabella – 3B – stima di livello di esposizione al rischio corruttivo

Indicatori per la stima quantitativa <i>(CFR BOX n. 9 pag. 34 - All.to 1 PNA 2019)</i>	Punti *	Note di monitoraggio	
Livello di interesse “esterno”: <i>la presenza di interessi, anche economici, rilevanti e di benefici per i destinatari del processo determina un incremento del rischio</i>	1		
Grado di discrezionalità del decisore interno: <i>la presenza di un processo decisionale altamente discrezionale determina un incremento del rischio rispetto ad un processo decisionale altamente vincolato;</i>	3		
Manifestazione di eventi corruttivi in passato: <i>se l’attività è stata già oggetto di eventi corruttivi in passato nell’amministrazione o in altre realtà simili, il rischio aumenta;</i>	0		
Opacità del processo decisionale: <i>l’adozione di strumenti di trasparenza sostanziale, e non solo formale, riduce il rischio;</i>	1		
Scarsa collaborazione del responsabile del processo <i>o dell’attività nella costruzione, aggiornamento e monitoraggio del piano: la scarsa collaborazione può segnalare un deficit di attenzione al tema</i>	1		
Mancata attuazione delle misure di trattamento: <i>l’attuazione di misure di trattamento si associa ad una minore possibilità di accadimento di fatti corruttivi</i>	0		
Totale	6	Punt. massimo ** 3	Punt. Medio ** 1.2

* Nessuna probabilità = 0; Poco probabile = 1; Probabile 3; Altamente probabile = 5; Accertato negli ultimi 5 anni = 7
** Il punteggio massimo è quello assegnato ad almeno un indicatore; il punteggio medio è quello ottenuto dal totale/6 (n. indicatori)

Tabella - 3C: Stima qualitativa del rischio corruttivo

Secondo una valutazione basata sui parametri di cui al paragrafo 2.9. - riquadro azzurro - del P.I.A.O. (CFR. BOX n. 8 pag. 34 - All.to 1 P.N.A. 2019) il responsabile o i responsabili di settore interessati ritengono che questo processo sia esposto a rischio corruttivo in questi termini:

Il servizio oggetto della presente scheda è scarsamente rilevante per l’Unione dei Comuni del Lacerno e del Fibreno. Vi è un basso interesse esterno in quanto vengono organizzate pochissime attività di importi ridotti. Non si rilevano criticità in merito all’opacità del processo decisionale. La collaborazione del responsabile del processo non presenta criticità e verranno attuate le misure di trattamento.

Tabella – 3D – misure generali per l’abbattimento del rischio da applicare a questo trattamento

Per abbattere il rischio corruttivo come delineato nelle tabelle 3B e 3C si ritiene che nel triennio vadano applicate queste misure di carattere generale, da sottoporre a monitoraggio **al termine di ogni esercizio***** prima dell’aggiornamento del P.I.A.O.:

Misure generali <i>(CFR. box n. 11 pag. 40 – All.to 1 P.N.A. 2019)</i>	Indicatori di monitoraggio richiesti <i>(CFR. Tabella n. 5 pag. 44 - All.to 1 P.N.A. 2019)</i>	Esiti del monitoraggio
Controllo	Percentuale di controlli effettuati su numero di pratiche/provvedimenti 10%	
Trasparenza	Percentuale di atti pubblicati relativi al processo in questione - 100% <i>Salvo privacy</i>	
Definizione di standard di comportamento	Numero di incontri o comunicazioni effettuate - Min. 1 ordine di servizio	
Regolamentazione	Verifica adozione del regolamento di gestione del processo o di attività - SI/NO	
Semplificazione	Verifica di documentazione sistematizzino e semplifichino il processo – SI/NO	
Formazione	Effettuazione di un corso di formazione – SI/NO	
Sensibilizzazione e partecipazione	Numero di iniziative svolte ed evidenza dei contributi raccolti Min. 1 news sul sito	
Rotazione	Percentuale di pratiche relative al processo ruotate sul totale 2%	
Segnalazione e protezione	Azioni particolari per agevolare, sensibilizzare, garantire i segnalanti Realizzare una brochure da distribuire ai dipendenti con le istruzioni	
Disciplina del conflitto di interessi	Specifiche previsioni su casi particolari di conflitto di interessi tipiche del processo Da definire con apposito provvedimento entro il 06/06/2025	
Regolazione dei rapporti con i “rappresentanti di lobbies”	Attività volta a regolare il confronto con le lobbies e strumenti di controllo Da definire con apposito provvedimento entro il 06/06/2025	
Misure specifiche per questo trattamento		

*** L’allegato 1 al P.N.A. 2019 propone una scansione temporale sia delle azioni che del relativo monitoraggio (CFR. Tabella n. 6 pag. 45 - All.to 1 P.N.A. 2019); in sede di prima adozione del P.I.A.O. si ritiene di stabilire il termine del **30/11/2025**, per fare un primo monitoraggio delle misure e dei relativi indicatori. Nell’aggiornamento al piano 2025 si potrà applicare eventualmente una programmazione più puntuale.

Scheda n. **12 – P.I.A.O. 2025** Stima del livello di esposizione al rischio corruttivo e dei successivi trattamento e monitoraggio, del processo denominato:

Gestione del diritto allo studio

Tabella – 3A – termini di approvazione, validazione, monitoraggio ed eventuale riesame ***

Azione eseguita	Data	Qualifica soggetto e firma
Approvazione a cura del/dei responsabile/i del/dei settore/i interessati	28/02/2025	Dott.ssa Manuela Abballe – Responsabile del Servizio Amministrativo
Validazione del R.P.C.T. per l’inserimento nel P.I.A.O. 2025	28/02/2025	Dott. Fabio Russo – Segr. Comunale –R.P.C.T.
Monitoraggio di R.P.C.T. e O.I.V. (nucleo di valutazione)	30/11/2025	Dott. Fabio Russo – Segr. Comunale- R.P.C.T.
Eventuale riesame per aggiornamento P.I.A.O. 2026	31/01/2026	Dott. Fabio Russo – Segr. Comunale –R.P.C.T.

Il catalogo dei rischi corruttivi a cui questo processo può essere sottoposto è stato definito nel paragrafo 2.5. del P.I.A.O.; ma nel 2025 si ritiene oltremodo complessa una specifica individuazione per ciascun processo dei singoli rischi; pertanto, la stima effettuata è relativa, non ad uno specifico rischio corruttivo, ma ad un **generico pericolo di eventi corruttivi**.

Tabella – 3B – stima di livello di esposizione al rischio corruttivo

Indicatori per la stima quantitativa <i>(CFR BOX n. 9 pag. 34 - All.to 1 PNA 2019)</i>	Punti *	Note di monitoraggio	
Livello di interesse “esterno”: <i>la presenza di interessi, anche economici, rilevanti e di benefici per i destinatari del processo determina un incremento del rischio</i>	3		
Grado di discrezionalità del decisore interno: <i>la presenza di un processo decisionale altamente discrezionale determina un incremento del rischio rispetto ad un processo decisionale altamente vincolato;</i>	1		
Manifestazione di eventi corruttivi in passato: <i>se l’attività è stata già oggetto di eventi corruttivi in passato nell’amministrazione o in altre realtà simili, il rischio aumenta;</i>	0		
Opacità del processo decisionale: <i>l’adozione di strumenti di trasparenza sostanziale, e non solo formale, riduce il rischio;</i>	1		
Scarsa collaborazione del responsabile del processo <i>o dell’attività nella costruzione, aggiornamento e monitoraggio del piano: la scarsa collaborazione può segnalare un deficit di attenzione al tema</i>	1		
Mancata attuazione delle misure di trattamento: <i>l’attuazione di misure di trattamento si associa ad una minore possibilità di accadimento di fatti corruttivi</i>	1		
Totale	7	Punt. massimo ** 3	Punt. Medio ** 1.2

* Nessuna probabilità = 0; Poco probabile = 1; Probabile 3; Altamente probabile = 5; Accertato negli ultimi 5 anni = 7
** Il punteggio massimo è quello assegnato ad almeno un indicatore; il punteggio medio è quello ottenuto dal totale/6 (n. indicatori)

Tabella - 3C: Stima qualitativa del rischio corruttivo

Secondo una valutazione basata sui parametri di cui al paragrafo 2.9. - riquadro azzurro - del P.I.A.O. (CFR. BOX n. 8 pag. 34 - All.to 1 P.N.A. 2019) il responsabile o i responsabili di settore interessati ritengono che questo processo sia esposto a rischio corruttivo in questi termini:

Nel territorio comunale non vi sono scuole di ogni ordine e grado. Il diritto allo studio si sostanzia esclusivamente nella concessione di contributi per libri di testo e borse di studio. La concessione di tali contributi è caratterizzata da un basso grado di discrezionalità. Non si rilevano criticità in merito all’opacità del processo decisionale. La collaborazione del responsabile del processo non presenta criticità e verranno attuate le misure di trattamento.

Tabella – 3D – misure generali per l’abbattimento del rischio da applicare a questo trattamento

Per abbattere il rischio corruttivo come delineato nelle tabelle 3B e 3C si ritiene che nel triennio vadano applicate queste misure di carattere generale, da sottoporre a monitoraggio **al termine di ogni esercizio***** prima dell’aggiornamento del P.I.A.O.:

Misure generali <i>(CFR. box n. 11 pag. 40 – All.to 1 P.N.A. 2019)</i>	Indicatori di monitoraggio richiesti <i>(CFR. Tabella n. 5 pag. 44 - All.to 1 P.N.A. 2019)</i>	Esiti del monitoraggio
Controllo	Percentuale di controlli effettuati su numero di pratiche/provvedimenti 10%	
Trasparenza	Percentuale di atti pubblicati relativi al processo in questione - 100% <i>Salvo privacy</i>	
Definizione di standard di comportamento	Numero di incontri o comunicazioni effettuate - Min. 1 ordine di servizio	
Regolamentazione	Verifica adozione del regolamento di gestione del processo o di attività - SI/NO	
Semplificazione	Verifica di documentazione sistematizzino e semplifichino il processo – SI/NO	
Formazione	Effettuazione di un corso di formazione – SI/NO	
Sensibilizzazione e partecipazione	Numero di iniziative svolte ed evidenza dei contributi raccolti Min. 1 news sul sito	
Rotazione	Percentuale di pratiche relative al processo ruotate sul totale 2%	
Segnalazione e protezione	Azioni particolari per agevolare, sensibilizzare, garantire i segnalanti Realizzare una brochure da distribuire ai dipendenti con le istruzioni	
Disciplina del conflitto di interessi	Specifiche previsioni su casi particolari di conflitto di interessi tipiche del processo Da definire con apposito provvedimento entro il 06/06/2025	
Regolazione dei rapporti con i “rappresentanti di lobbies”	Attività volta a regolare il confronto con le <i>lobbies</i> e strumenti di controllo Da definire con apposito provvedimento entro il 06/06/2025	
Misure specifiche per questo trattamento		

*** L’allegato 1 al P.N.A. 2019 propone una scansione temporale sia delle azioni che del relativo monitoraggio (CFR. Tabella n. 6 pag. 45 - All.to 1 P.N.A. 2019); in sede di prima adozione del P.I.A.O. si ritiene di stabilire il termine del **30/11/2025**, per fare un primo monitoraggio delle misure e dei relativi indicatori. Nell’aggiornamento al piano 2025 si potrà applicare eventualmente una programmazione più puntuale.

P.I.A.O. – ALLEGATO B “ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE IN AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE ED INDIVIDUAZIONE DEI TITOLARI DELLA FUNZIONE.”

UNIONE DEI COMUNI DEL LACERNO E DEL FIBRENO	
<i>ALLEGATO B AL P.I.A.O. - sottosezione di programmazione: “Rischi corruttivi e trasparenza.”</i>	
<i>ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE IN AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE ED INDIVIDUAZIONE DEI TITOLARI DELLA FUNZIONE.</i>	
<i>L'esatto contenuto degli obblighi di pubblicazioni e delle relative norme di riferimento è contenuto nella Delibera dell'A.N.A.C. n. 1310 «Prime linee guida recanti indicazioni sull’attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel d.lgs. 33/2013 come modificato dal d.lgs. 97/2016» e nell’allegato 9 al P.N.A. 2023 (VEDI FOCUS N.1).</i>	
Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Uffici o dipendenti che hanno l'obbligo di definire il dato da pubblicare e di comunicarlo al R.P.C.T. (o a chi viene delegato)
Disposizioni generali	UFFICIO AMMINISTRATIVO
Organizzazione	UFFICIO AMMINISTRATIVO
Consulenti e collaboratori	UFFICIO PERSONALE
Personale	UFFICIO PERSONALE
Bandi di concorso	UFFICIO PERSONALE
Performance	UFFICIO PERSONALE
Attività e procedimenti	UFFICIO AMMINISTRATIVO
Provvedimenti	UFFICIO AMMINISTRATIVO
Bandi di gara e contratti	UFFICIO TECNICO
Sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici	UFFICIO FINANZIARIO
Bilanci	UFFICIO FINANZIARIO
Beni immobili e gestione patrimonio	UFFICIO TECNICO
Controlli e rilievi sulla amministrazione	UFFICIO FINANZIARIO
Servizi erogati	UFFICIO AMMINISTRATIVO

Pagamenti della Amministrazione	UFFICIO FINANZIARIO
Opere Pubbliche	UFFICIO TECNICO
Informazioni ambientali	UFFICIO TECNICO
Interventi straordinari e di emergenza	UFFICIO TECNICO
Altri contenuti	R.P.C.T.

P.I.A.O. - SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

[NDR: compilare sulla base della dotazione organica]

AREA (es. Funzionario ed elevata qualificazione, Istruttore, Operatore esperto, Operatore)	CATEGORIA ECONOMICA EX C.C.N.L. (es. B3, C1, D2, etc.)	RUOLO (es. istr. amm., funz. resp, istr. cont, ...)	TEMPO PIENO/PART TIME (ore)	SETTORI/UFFICI
Istruttore	C2	Responsabile di servizio	12 ore	Ufficio Amministrativa, affari generali, protocollo, economo e messo notificatore
Funzionario ed elevata qualificazione	D1	Responsabile di servizio	18 ore	Ufficio tecnico
Funzionario ed elevata qualificazione	D2	Istruttore direttivo contabile	12 ore	Ufficio finanziario
Funzionario ed elevata qualificazione	D7	Responsabile di servizio	36 ore	Ufficio Polizia Locale

3.2 PIANO ORGANIZZATIVO DEL LAVORO AGILE (P.O.L.A.)

Principi generali

L'istituto del lavoro agile/*smart working* è una forma di organizzazione e di esecuzione della prestazione lavorativa volta anzitutto e principalmente a promuovere, per i propri dipendenti, la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro (*work-life balance*) in attuazione dell'art. 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e tenendo conto degli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017 n. 81.

Possono avvalersi del lavoro agile tutti i dipendenti del Comune, siano essi con rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale e indipendentemente dal fatto che siano stati assunti con contratto a tempo indeterminato o determinato, secondo le condizioni e nei limiti previsti dal presente documento.

Al dipendente in lavoro agile si applica la disciplina vigente per i dipendenti dell'Ente, anche per quanto concerne il trattamento economico, la valutazione della *performance* e le aspettative in merito ad eventuali progressioni di carriera o iniziative formative.

In particolare, il lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile ha diritto ad un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato, nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente in presenza.

I dipendenti che svolgono attività lavorativa in lavoro agile hanno diritto a fruire dei medesimi titoli di assenza previsti per la generalità dei dipendenti comunali, inclusi i permessi previsti dai contratti collettivi o dalle norme di legge. Nelle giornate in cui la prestazione lavorativa viene svolta in modalità agile non è tuttavia possibile effettuare lavoro su turni, trasferte, lavoro svolto in

condizioni di rischio. Nei giorni di prestazione lavorativa in lavoro agile non sono configurabili prestazioni di lavoro aggiuntive, straordinarie, notturne o festive, fatti salvi i casi di reperibilità.

Al dipendente in lavoro agile restano applicabili le norme sull'incompatibilità di cui all'art. 53 del D. Lgs. 165/2001, come disciplinate dal vigente Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi. Il dipendente in lavoro agile è comunque soggetto al codice disciplinare ed all'applicazione delle sanzioni ivi previste.

Durante le giornate in lavoro agile sono mantenute le ordinarie funzioni gerarchiche e/o di coordinamento inerenti al rapporto di lavoro subordinato. Il potere di controllo sulla prestazione resa al di fuori dei locali aziendali si espliciterà, attraverso la verifica dei risultati ottenuti. Tra il dipendente in lavoro agile e diretto responsabile saranno condivisi obiettivi puntuali, chiari e misurabili, che possano consentire di monitorare i risultati della prestazione lavorativa in lavoro agile.

Condizioni generali per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile

La prestazione può essere svolta in modalità di lavoro agile, qualora sussistano le seguenti condizioni generali:

- sia possibile svolgere, almeno in parte, le attività lavorative assegnate senza la necessità di costante presenza fisica negli abituali locali di lavoro dell'Ente;
- lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non deve in alcun modo pregiudicare o ridurre la fruizione dei servizi resi all'Ente a favore degli utenti;
- deve essere garantita un'adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile, dovendo comunque essere prevalente, per ciascun lavoratore, l'esecuzione della prestazione in presenza;
- sia possibile utilizzare strumentazioni tecnologiche idonee e connessioni alla rete aziendale se necessari allo svolgimento della prestazione lavorativa, al di fuori dei locali di lavoro dell'Ente;
- sia possibile monitorare la prestazione lavorativa e verificare e valutare i risultati raggiunti o conseguiti;
- l'attività lavorativa sia coerente con le esigenze organizzative e funzionali della struttura lavorativa di appartenenza del dipendente-lavoratore agile;
- il dipendente-lavoratore agile possa godere di autonomia operativa, abbia la possibilità di organizzare da sé, in modo responsabile, l'esecuzione della prestazione lavorativa, abbia sufficienti competenze informatiche e tecnologiche, se ritenute necessarie per lo svolgimento dell'attività lavorativa assegnata;
- le comunicazioni con i responsabili e i colleghi possano aver luogo con la medesima efficacia e livello di soddisfazione anche mediante strumenti telefonici e telematici;
- le comunicazioni con gli utenti non siano necessarie o possano aver luogo con la medesima efficacia e livello di soddisfazione anche mediante strumenti telefonici e telematici.

Sono escluse dal novero delle attività remotizzabili quelle che non presentano le caratteristiche indicate sopra, quali, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo quelle che prevedono un contatto necessariamente diretto con l'utenza o da eseguire presso specifiche strutture di erogazione di servizi, oppure ancora prestazioni che richiedono la partecipazione ad eventi, commissioni di concorso ecc. Sono considerate, altresì, non remotizzabili le attività che richiedono l'impiego di particolari macchine ed attrezzature o da effettuare in contesti e luoghi diversi del territorio comunale (esempi: attività di notificazione, sopralluoghi in-loco, servizi di polizia municipale sul territorio, manutenzione strade, manutenzione verde pubblico, *etc.*) o qualora non sia possibile la

consultazione e lavorazione di un'ingente quantità di documenti cartacei all'esterno della sede di lavoro.

Modalità di accesso al lavoro agile e natura dell'Accordo

L'accesso al lavoro agile avviene mediante sottoscrizione di Accordo stipulato in forma scritta fra il dipendente, e il direttore/dirigente responsabile della struttura di appartenenza del dipendente stesso. L'accordo individuale indica:

- Dati anagrafici e professionali del richiedente;
- Disciplina dell'esecuzione della prestazione lavorativa al di fuori dei locali aziendali, con specifico riferimento alla durata complessiva dell'accordo, indicazione della quantità massima di giornate in lavoro agile fruibili mensilmente attraverso un rinvio al Regolamento vigente;
- Strumenti e tecnologie di lavoro e loro impiego;
- Forme di esercizio del potere direttivo del dirigente di riferimento;
- Disposizioni in materia di trattamento dei dati personali;
- Garanzie e adempimenti circa la salute e la sicurezza sul lavoro;
- Diritti e modalità di recesso;
- Modalità di monitoraggio della prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali, tenendo conto dell'articolo 4 dello Statuto dei Lavoratori (limiti e possibilità di controllo a distanza);
- Fasce temporali o orario di contattabilità;
- Diritto di disconnessione.

L'accordo viene trasmesso all'ufficio personale competente in materia di organizzazione, che lo acquisisce quale addendum al contratto individuale di lavoro di riferimento e per gli adempimenti consequenziali.

Durante la fase di svolgimento della prestazione in lavoro agile, previa intesa tra le parti, sarà sempre possibile modificare le condizioni previste nell'accordo individuale, sia per motivate esigenze espresse dal/dalla lavoratore/lavoratrice, sia per necessità organizzative e/o gestionali dell'Amministrazione. Resta fermo che in caso di mancato accordo si applica il disposto sul recesso dall'accordo individuale come disciplinato dal Regolamento.

Accordo di lavoro agile: durata, rinnovo, quantità di giornate in lavoro agile

Gli accordi di lavoro agile hanno durata massima di 12 mesi, rinnovabili.

Sono previste fino ad un massimo di 6 giornate mensili, di norma, con almeno un giorno di rientro. Il responsabile/dirigente può eccezionalmente autorizzare il dipendente a fruire di un numero superiore di giornate in lavoro agile rispetto a quelle consentite per venire incontro a particolari esigenze, urgenze o impedimenti del lavoratore a carattere temporaneo, qualora ciò comporti un evidente beneficio per l'Amministrazione.

Nel quadro delle condizioni generali disciplinate dal regolamento, le giornate di lavoro agile fruibili dal dipendente devono essere concordate col dirigente/responsabile sulla base di una programmazione dell'attività lavorativa della singola struttura organizzativa, prendendo in considerazione i seguenti criteri:

- garantire lo svolgimento delle attività indifferibili da rendere in presenza;
- garantire la continuità e il mantenimento dello stesso livello quanti-qualitativo delle prestazioni e dei servizi erogati dalla singola struttura;
- tenere conto dei periodi di ferie, permessi e altri istituti di assenza del personale della singola

struttura organizzativa e della ricorrenza di “picchi” lavorativi previsti o prevedibili;

- tenere conto dell'eseguibilità da remoto dell'attività lavorativa assegnata ai dipendenti della singola struttura organizzativa.

Requisiti di priorità per la fruizione delle giornate di lavoro agile

Qualora i dipendenti, che hanno già sottoscritto l'accordo, presentino richieste di giornate di lavoro agile in un numero ritenuto organizzativamente non sostenibile nella stessa struttura/settore, si adotteranno i seguenti criteri di preferenza per:

- i lavoratori che presentino comprovata condizione di disabilità psico-fisica del lavoratore;
- i lavoratori individuati nell'art. 18 comma 3 bis della Legge 81/2017, come modificata dal D.Lgs. n. 105/2022.

Modalità di svolgimento dell'attività lavorativa in lavoro agile

I luoghi in cui espletare il lavoro agile sono individuati dal singolo dipendente nel pieno rispetto di quanto indicato nelle informative sulla tutela della salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro nonché sulla riservatezza e la sicurezza dei dati e delle informazioni oggetto di lavoro o di cui si dispone per ragioni di ufficio. Il dipendente, altresì, deve garantire la prestazione del servizio presso la struttura di appartenenza, su richiesta del dirigente/responsabile, formulata nella giornata lavorativa antecedente (o formulata almeno 24 ore prima) per ragioni organizzative di comprovata indifferibilità, fatti salvi casi di assoluta impossibilità.

Al fine di garantire un'efficace interazione con la struttura di appartenenza e un ottimale svolgimento della prestazione lavorativa nonché permettere le necessarie occasioni di contatto e il coordinamento con i colleghi, il dipendente deve dare garanzia certa, nell'arco della giornata di lavoro agile, di essere contattabile attraverso gli strumenti di comunicazione a disposizione nella fascia oraria di maggiore compresenza degli operatori, di norma coincidente con l'arco della mattinata. Durante tale fascia di contattabilità il dipendente è tenuto a rendersi raggiungibile tramite e-mail e/o telefonicamente dagli altri colleghi e responsabili.

Nella fascia di contattabilità il lavoratore/lavoratrice agile può richiedere ove ne ricorrano i presupposti, la fruizione dei permessi orari previsti dai contratti collettivi e dalle norme di legge.

Al di fuori della fascia di contattabilità, il/la lavoratore/lavoratrice non può avvalersi di permessi orari che, per effetto della distribuzione flessibile e discrezionale dell'orario di lavoro, sono incompatibili con questa modalità di espletamento dell'attività lavorativa.

In ogni caso l'Ente, durante il lavoro agile, riconosce il diritto alla disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche e piattaforme informatiche, che opera dalle 20:00 alle 08:00 del mattino successivo.

Su richiesta dell'Amministrazione, per esigenze organizzative e/o gestionali sopravvenute adeguatamente motivate, durante la giornata di lavoro agile il/la dipendente può essere chiamato/a a prestare l'attività lavorativa in presenza presso la sede di lavoro o in altro luogo per esigenze di servizio (sopralluoghi, incontri istituzionali, sedi di formazione e simili).

Eventuali impedimenti tecnici allo svolgimento dell'attività lavorativa durante il lavoro a distanza dovranno essere tempestivamente comunicati al proprio Responsabile/Dirigente, al fine di dare soluzione al problema. Qualora ciò non sia possibile, dovranno essere concordate con il proprio Responsabile o Dirigente le modalità di completamento della prestazione, ivi compreso, ove possibile, il rientro del lavoratore/lavoratrice a distanza nella sede di lavoro. In caso di ripresa del lavoro in presenza nella sede di lavoro, il/la lavoratore/lavoratrice agile è tenuto/a a completare la propria prestazione lavorativa fino al termine del proprio orario ordinario di lavoro.

Modalità di recesso dall'accordo

L'accordo di lavoro agile può essere risolto:

- su richiesta scritta del dipendente;
- d'ufficio o su iniziativa del /dirigente responsabile, qualora il dipendente non si attenga alla disciplina contrattuale delle prestazioni di lavoro agile o al rispetto di eventuali ulteriori prescrizioni impartite dal suo dirigente/responsabile, oppure per oggettive e motivate esigenze organizzative.

In presenza di un giustificato motivo si può recedere senza preavviso dall'accordo individuale di lavoro a distanza.

Costituiscono cause di recesso per giustificato motivo:

- a) l'irrogazione di una sanzione disciplinare superiore al rimprovero scritto;
- b) il mancato adempimento dello specifico obbligo formativo entro il termine indicato nell'accordo;
- c) il mancato raggiungimento degli obiettivi assegnati in modalità di lavoro agile e definiti nell'accordo.

Per il recesso da parte del dirigente responsabile dei dipendenti è necessario un preavviso di almeno 30 giorni, elevati a 60 per i lavoratori disabili. Per il recesso da parte del lavoratore agile il preavviso è ridotto a 10 giorni.

Lavoro da remoto in caso di calamità meteo-climatiche e idro-geologiche a carattere eccezionale

Al fine di favorire il benessere del dipendente, diminuire la mobilità cittadina in situazione di criticità, limitare o eliminare l'esposizione al rischio e favorire l'adozione di misure di autoprotezione e autotutela, in caso di eventi meteorologici intensi o altri eventi con carattere di calamità naturale, quando la Protezione Civile regionale dirama un messaggio di Allerta Rossa, il dipendente, ad eccezione degli addetti alla Protezione civile, può richiedere l'autorizzazione a fruire di "lavoro da remoto in caso di calamità meteo-climatiche e idro-geologiche a carattere eccezionale", esclusivamente nelle giornate di allerta, anche oltre i limiti temporali di cui al Regolamento.

La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale "a scorrimento", in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

INDICATORE	VALORE DI PARTEN ZA (anno	TARGET 1° ANNO	TARGET 2° ANNO	TARGET 3° ANNO
Unità in lavoro agile (anche con orario parziale)	3	3	3	3
Totale ore di lavoro in lavoro agile/totale ore dipendenti	42	42	42	42
% applicativi consultabili in lavoro agile	1	1	1	1

% banche dati consultabili in lavoro agile	1	1	1	1
--	---	---	---	---

3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

3.3.1 OBIETTIVI PER IL MIGLIORAMENTO DELLA SALUTE PROFESSIONALE – RECLUTAMENTO DEL PERSONALE

RAPPRESENTAZIONE DELLA CONSISTENZA DEL PERSONALE AL 31 DICEMBRE 2024

Tempo Determinato (<i>ex art. 1 comma 557 l. n. 311/2004</i>)	
Categoria	Posti coperti
Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	1
Area degli Istruttori	1
Totali	2

Totale: 2 di cui n. 2 donne

Tempo Determinato (<i>ex art. 23 C.C.N.L. del 16/11/2022</i>)		
Categoria	Posti occupati	
Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	0	
Totale: 0		

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE AL 31 DICEMBRE 2024 NEI SERVIZI

Categoria	Posti occupati
Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	2
Area degli Istruttori	1
Area degli Operatori Esperti	0
Area degli Operatori	0

Totale: 3 di cui n. 2 donne e n. 1 uomo

Tempo Determinato (<i>ex art. 110 T.U.E.L.</i>)		
Categoria	Posti occupati	
Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	1	
Totale: 1 di cui n. 1 uomo		

3.3.2 PROGRAMMAZIONE STRATEGICA DELLE RISORSE UMANE*Stima del trend delle cessazioni*

Nell'Unione dei Comuni del Lacerno e del Fibreno, nell'anno 2025, non si prevede la cessazione del rapporto di lavoro con nessun dipendente.

3.3.3 PROGRAMMAZIONE FABBISOGNO 2025/2027

ANNO 2025

Assunzioni **TEMPO DETERMINATO**:

Considerata la carenza di personale presente all'interno dell'Unione dei Comuni del Lacerno e del Fibreno, anche in funzione degli obiettivi di *performance* organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, si prevede per il triennio 2025/2027 quanto segue:

- prosecuzione incarico per n. 1 dipendente, rientrante nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, per n. 18 ore settimanali (attualmente in comando presso il Comune di Pescosolido per n. 9 ore settimanali, con previsione di comando, sempre per n. 9 ore settimanali e sempre presso il Comune di Pescosolido, anche per gli anni 2026 e 2027), *ex art.* 110 T.U.E.L., impiegato nell'Ufficio Tecnico dell'Unione dei Comuni del Lacerno e del Fibreno;
- prosecuzione incarico per n. 1 dipendente, rientrante nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, per n. 12 ore settimanali, in regime di *ex art.* 1 comma 557 l. n. 311/2004, impiegato nell'Ufficio Finanziario dell'Unione dei Comuni del Lacerno e del Fibreno;
- prosecuzione incarico per n. 1 dipendente, rientrante nell'Area degli Istruttori, per n. 12 ore settimanali, in regime di *ex art.* 1 comma 557 l. n. 311/2004, impiegato nell'Ufficio Amministrativo dell'Unione dei Comuni del Lacerno e del Fibreno;
- negli anni 2025, 2026 e 2027 è prevista la previsione di utilizzo, ai sensi dell'art. 23 C.C.N.L. del 16/11/2022, ovvero, ai sensi dell'art. 1 comma 557 l. n. 311/2004, di n. 2 dipendenti, a tempo parziale per 9/12 ore settimanali, a supporto degli Uffici Amministrativo e Finanziario;
- assunzione a tempo determinato, per esigenze temporanee e/o stagionali, di n. 3 agenti di Polizia Locale, *ex cat.* C, oggi, rientranti nell'Area degli Istruttori, con orario di lavoro a tempo pieno (36 ore) e determinato (5 mesi), da utilizzare nel periodo aprile-novembre 2025, previo attingimento su graduatorie di altro Ente.

Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse

Il ristretto numero di personale in servizio non consente di procedere ad una diversa allocazione/distribuzione del personale.

3.3.4 OBIETTIVI PER IL MIGLIORAMENTO DELLA SALUTE PROFESSIONALE – PIANO DELLA FORMAZIONE

La formazione, l'aggiornamento continuo del personale, l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane sono allo stesso tempo un mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti e per stimolarne la motivazione e uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi interni e quindi dei servizi alla città.

In quest'ottica, la formazione è un processo complesso che risponde a diverse esigenze e funzioni, tra cui la valorizzazione del personale e, conseguentemente, il miglioramento della qualità dei processi organizzativi e di lavoro dell'ente.

Soprattutto negli ultimi anni, il valore della formazione professionale ha assunto una rilevanza sempre più strategica finalizzata anche a consentire flessibilità nella gestione dei servizi e a fornire gli strumenti per affrontare le nuove sfide.

Al fine di garantire l'accrescimento e l'aggiornamento professionale e disporre delle competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento dei servizi, l'Ente programma annualmente l'attività formativa

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

Tra questi, i principali sono:

- il D.lgs. n. 165/2001, art.1, comma 1, lettera c), che prevede la “migliore utilizzazione delle risorse umane nelle Pubbliche Amministrazioni, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti”;
- gli artt. 54, 55 e 56 del C.C.N.L. del personale degli Enti locali del 16 novembre 2022, che ribadiscono l'importanza di una pianificazione strategica delle conoscenze e dei saperi e stabiliscono le linee guida generali in materia di formazione, intesa come metodo permanente volto ad assicurare il costante aggiornamento delle competenze professionali e tecniche e il suo ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni;
- Il “Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale”, siglato in data 10 marzo 2021 tra Governo e le Confederazioni sindacali, il quale prevede, tra le altre cose, che la costruzione della nuova Pubblica Amministrazione si fondi sulla valorizzazione delle persone nel lavoro, anche attraverso percorsi di crescita e aggiornamento professionale (reskilling) con un'azione di modernizzazione costante, efficace e continua per centrare le sfide della transizione digitale e della sostenibilità ambientale; che, a tale scopo, bisogna utilizzare i migliori percorsi formativi disponibili, adattivi alle persone, certificati e ritenere ogni pubblico dipendente titolare di un diritto/dovere soggettivo alla formazione, considerata a ogni effetto come attività lavorativa e definita quale attività esigibile dalla contrattazione decentrata;
- La legge 6 novembre 2012, n. 190 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione”, e i successivi decreti attuativi (in particolare il D.lgs. 33/13 e il D.lgs. n. 39/13), che prevedono tra i vari adempimenti, (articolo 1: comma 5, lettera b; comma 8; comma 10, lettera c e comma 11) l'obbligo per tutte le amministrazioni pubbliche di formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione garantendo, come ribadito dall'A.N.A.C., due livelli differenziati di formazione:

- a) livello generale, rivolto a tutti i dipendenti, riguardante l'aggiornamento delle competenze e le tematiche dell'etica e della legalità;
 - b) livello specifico, rivolto al responsabile della prevenzione, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree di rischio. In questo caso la formazione dovrà riguardare le politiche, i programmi e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione e tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto dell'amministrazione.
- Il contenuto dell'articolo 15, comma 5, del decreto Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, in base a cui: "Al personale delle pubbliche amministrazioni sono rivolte attività formative in materia di trasparenza e integrità, che consentano ai dipendenti di conseguire una piena conoscenza dei contenuti del codice di comportamento, nonché un aggiornamento annuale e sistematico sulle misure e sulle disposizioni applicabili in tali ambiti";
 - Il Regolamento generale sulla protezione dei dati (U.E.) n. 2016/679, la cui attuazione è decorsa dal 25 maggio 2018, il quale prevede, all'articolo 32, paragrafo 4, un obbligo di formazione per tutte le figure (dipendenti e collaboratori) presenti nell'organizzazione degli enti: i Responsabili del trattamento; i Sub-responsabili del trattamento; gli incaricati del trattamento del trattamento e il Responsabile Protezione Dati;
 - Il Codice dell'Amministrazione Digitale (C.A.D.), di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, successivamente modificato e integrato (D.lgs. n. 179/2016; D.lgs. n. 217/2017), il quale all'art 13 "Formazione informatica dei dipendenti pubblici" prevede che:
 - a) Le pubbliche amministrazioni, nell'ambito delle risorse finanziarie disponibili, attuano politiche di reclutamento e formazione del personale finalizzate alla conoscenza e all'uso delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, nonché dei temi relativi all'accessibilità e alle tecnologie assistive, ai sensi dell'articolo 8 della legge 9 gennaio 2004, n. 4.
 - b) 1 *bis*. Le politiche di formazione di cui al comma 1 sono altresì volte allo sviluppo delle competenze tecnologiche, di informatica giuridica e manageriali dei dirigenti, per la transizione alla modalità operativa digitale;
 - D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, coordinato con il D.lgs. 3 agosto 2009, n. 106 "TESTO UNICO SULLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO" il quale dispone all'art. 37 che: "Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, con particolare riferimento a:
 - a) concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza;
 - b) rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda e che i "dirigenti e i preposti ricevono a cura del datore di lavoro, un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro. ...".

Soggetti coinvolti:

L'unità organizzativa preposta al servizio formazione è l'ufficio di segreteria comunale.

Le unità ad Elevata Qualificazione sono coinvolte nei processi di formazione a più livelli: rilevazione dei fabbisogni formativi, individuazione dei singoli dipendenti da iscrivere ai corsi di formazione trasversale, definizione della formazione specialistica per i dipendenti del settore di competenza.

Tutti i dipendenti dell'Ente, attraverso il confronto con i soggetti sindacali di cui all'articolo 7, comma 2, del C.C.N.L. del 16 novembre 2022, sono chiamati ad un confronto in relazione alle linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, ivi compresa la individuazione, nel piano della formazione delle materie comuni a tutto il personale, di quelle rivolte ai diversi ambiti e profili professionali presenti nell'ente, tenendo conto dei principi di pari opportunità tra tutti i lavoratori e dell'obiettivo delle ore di formazione da erogare nel corso dell'anno, ai sensi dell'articolo 5, comma 3, lettera i) del sopra richiamato Contratto Collettivo.

Una figura cardine tra i soggetti coinvolti è rappresentata dai Docenti, che possono essere individuati sia tra in personale interno che tra soggetti esterni dotati di comprovata competenza ed esperienza.

I soggetti interni deputati alla realizzazione dei corsi sono individuati principalmente nelle posizioni di Elevata Qualifica e/o nel segretario generale, che mettono a disposizione la propria professionalità, competenza e conoscenza nei diversi ambiti formativi.

La formazione può comunque essere effettuata, da docenti esterni, esperti in materia, appositamente selezionati o provenienti da scuole di formazione di comprovata valenza scientifica o da aziende specializzate nella formazione.

Priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze:

Aggiornamento delle competenze e le tematiche dell'etica e della legalità

- Formazione in merito alle politiche, i programmi e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione della corruzione e tematiche settoriali sempre in materia di anticorruzione, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto dell'amministrazione
- Attività formative in materia di trasparenza e integrità, che consentano ai dipendenti di conseguire una piena conoscenza dei contenuti del codice di comportamento
- Formazione in merito al rispetto dei principi del Regolamento generale sulla protezione dei dati (UE) n. 2016/679 e del Decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 (c.d. Codice della Privacy)
- Formazione finalizzata alla conoscenza e all'uso delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, nonché dei temi relativi all'accessibilità e alle tecnologie assistive
- Sviluppo delle competenze tecnologiche, di informatica giuridica e manageriali dei dirigenti, per la transizione alla modalità operativa digitale
- Formazione in materia di salute e sicurezza

Misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale (laureato e non):

Oltre all'attivazione di corsi di formazione, sia in presenza che in modalità webinar, durante l'orario lavorativo, l'Ente assicura il rispetto di quanto previsto dall'articolo 47 del C.C.N.L. del 16/11/2022, e in particolare del comma 2 del citato articolo, che prevede, per i lavoratori con anzianità di servizio di almeno cinque anni presso la stessa amministrazione (compresi gli eventuali periodi di lavoro a tempo determinato) con rapporto di lavoro a tempo indeterminato al 31 dicembre di ciascun anno, la possibilità di accedere a congedi per la formazione nella misura percentuale annua complessiva del 20% del personale delle diverse aree in servizio.

Risorse disponibili

Al fine di dare attuazione agli obiettivi in materia di formazione e sviluppo delle competenze di tutto il personale della pubblica amministrazione, il 1° febbraio 2022 ha preso avvio il programma di *assessment* e formazione digitale, così come previsto dal Piano strategico per la valorizzazione e lo sviluppo del capitale umano "Ri-formare la PA. Persone qualificate per qualificare il Paese".

Le amministrazioni pubbliche sono parte attiva del programma, informando i propri dipendenti e promuovendo gli interventi formativi a partire da una riflessione sistematica sulle priorità strategiche e sugli effettivi fabbisogni di competenze.

Il Dipartimento della funzione pubblica mette a disposizione di tutte le amministrazioni la piattaforma “*Syllabus*-Nuove competenze per le pubbliche amministrazioni” che consente ai dipendenti abilitati dalle singole amministrazioni di accedere all’autovalutazione delle proprie competenze. In base agli esiti del test iniziale, la piattaforma propone ai dipendenti i moduli formativi per colmare i gap di conoscenza rilevati e per migliorare le competenze, moduli arricchiti dalle proposte delle grandi aziende, pubbliche e private, del settore tecnologico. Alla fine di ogni percorso formativo, la piattaforma rilascia un attestato individuale.

Con la realizzazione della piattaforma *Syllabus*, il Dipartimento della funzione pubblica ha creato un nuovo ambiente di apprendimento: intuitivo e semplice, ispirato alle più diffuse piattaforme di formazione e entertainment.

La partecipazione all’iniziativa non ha costi, né per le amministrazioni, né per i singoli dipendenti. Per le persone, il programma rappresenta una occasione di investimento sul proprio percorso professionale; per le amministrazioni, una grande opportunità di crescita per il loro sistema di competenze organizzative, finalizzata a fornire una risposta sempre più efficace e di qualità ai bisogni dei cittadini.

Obiettivi della formazione

L’obiettivo prioritario del piano è quello di progettare il modello del sistema di gestione della formazione.

Tale sistema è volto ad assicurare gli strumenti necessari all’assolvimento delle funzioni assegnate al personale e, in seconda battuta, a fronteggiare i processi di modernizzazione e di sviluppo organizzativo.

Gli interventi formativi si propongono di trasmettere idonee competenze, sia di carattere generale che di approfondimento tecnico, perseguendo i seguenti obiettivi:

- aggiornare il personale rispetto alle modifiche normative, procedurali, disciplinari, professionali;
- valorizzare nel tempo il patrimonio delle risorse umane;
- fornire opportunità di investimento e di crescita professionale da parte di ciascun dipendente, in coerenza con la posizione di lavoro ricoperta;
- fornire le competenze gestionali, operative e comportamentali di base, funzionali ai diversi ruoli professionali;
- preparare il personale alle trasformazioni dell’Amministrazione del Comune, favorendo lo sviluppo di comportamenti coerenti con le innovazioni e con le strategie di crescita del territorio; - migliorare il clima organizzativo con idonei interventi di informazione e comunicazione istituzionale;
- favorire le condizioni idonee all’affermazione di una cultura amministrativa orientata alla società;
- garantire una formazione permanente del personale nelle competenze digitali;
- sostenere le misure previste dal P.T.P.C.T. (Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza);

Metodologie di formazione

Le attività formative potranno essere programmate e realizzate con diverse modalità di erogazione:

- Formazione in aula;
- Formazione a distanza attraverso webinar e streaming;

- Attività di affiancamento sul posto di lavoro.

Destinatari della formazione

Tutti i dipendenti saranno destinatari della formazione. È garantita pari opportunità di partecipazione alle attività di formazione.

Il Comune è abbonato/ha aderito, attraverso quote associative, a vari enti che offrono nel corso dell'anno corsi di formazione, incontri di studio, seminari, giornate formative su tutto il territorio nazionale/in modalità webinar, sulle tematiche di maggior interesse, anche in considerazione degli interventi normativi e giurisprudenziali riguardanti le materie e gli argomenti della P.A. con docenze tenute da magistrati, accademici, avvocati dello stato e specialisti di settore.

Tali enti / associazioni sono la Gazzetta Amministrativa, l'ASMEL, l'ANCI, l'A.N.U.S.C.A., l'ANUTEL, la SEPEL.

PIANO ORGANIZZATIVO DEL LAVORO AGILE
2025/2027

INTRODUZIONE

Il lavoro agile trova la prima regolamentazione nell'ordinamento con la Legge 22 maggio 2017, n.81, *“Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato”*, all'interno del quale viene definito come *“modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa”* (art. 18).

L'introduzione del lavoro agile richiede un nuovo paradigma nell'intendere il lavoro pubblico e con esso un diverso approccio non solo dei dipendenti, della dirigenza e degli amministratori. Il lavoro agile supera infatti la tradizionale logica del controllo sulla prestazione, ovvero sulla presenza del dipendente, assumendo quale principio fondante l'accordo fiduciario tra il datore di lavoro ed il lavoratore. Con la prestazione in “smart working” si prescinde quindi dal luogo, dal tempo e dalle modalità impiegate per raggiungere gli obiettivi assegnati.

Nel raggiungere questo obiettivo si richiede da un lato l'autonomia nell'organizzazione del lavoro e la responsabilizzazione verso i risultati, che devono essere patrimonio del lavoratore, mentre per le amministrazioni si impone la flessibilità dei modelli organizzativi e l'adozione di un deciso cambiamento in termini di maggiore capacità di programmazione, coordinamento, monitoraggio ed adozione di azioni correttive.

Con l'emergenza epidemiologica da COVID-19, la necessità di adottare comportamenti diretti a prevenire il contagio ha determinato un deciso incremento del ricorso al lavoro agile, che nei mesi della massima allerta sanitaria è stato definito come *“modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa”* (art. 87 del DL 18/2020) e anche oggi è imposta, per i servizi che possono essere utilmente svolti non in presenza, in misura almeno pari al 50% del tempo lavoro complessivo.

Il legislatore, tuttavia, non intende limitare lo sviluppo del lavoro agile a mero strumento di gestione dell'emergenza. Il Decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34 *“Misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all'economia, nonché di politiche sociali connesse all'emergenza epidemiologica da COVID- 19”*, convertito con modificazioni con Legge 17 luglio 2020 n.77, ha infatti disposto con l'art.263 comma 4-bis che *“Entro il 31 gennaio di ciascun anno, le amministrazioni pubbliche redigono, sentite le organizzazioni sindacali, il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), quale sezione del documento di cui all'articolo 10, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. Il POLA individua le modalità attuative del lavoro agile prevedendo, per le attività che possono essere svolte in modalità agile, che almeno il 60 per cento dei dipendenti possa avvalersene, garantendo che gli stessi non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera, e definisce, altresì, le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative. In caso di mancata adozione del POLA, il lavoro agile si applica almeno al 30 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano”*.

Con questo strumento di programmazione si mettono quindi le basi per un'implementazione dello “smart working” passando dalla fase emergenziale a elemento strutturale, finalizzato all'introduzione di un modello organizzativo del lavoro pubblico in grado di introdurre maggiore flessibilità, autonomia e responsabilizzazione dei risultati, benessere del lavoratore. In questo

contesto, particolare attenzione deve essere rivolta allo sviluppo dei processi di digitalizzazione e di “change management”, ovvero di gestione del cambiamento organizzativo per valorizzare al meglio le opportunità rese disponibili dalle nuove tecnologie.

Il POLA costituisce sezione del Piano della *performance* dedicata ai necessari processi di innovazione amministrativa da mettere in atto ai fini della programmazione e della gestione del lavoro agile, e prevede un’applicazione progressiva e graduale, sulla base di un programma di sviluppo nell’arco temporale di un triennio e da rinnovare annualmente, a scorrimento progressivo.

Il presente Piano è redatto secondo quanto previsto dal citato art. 263 comma 4-bis, seguendo le Linee Guida emanate dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione pubblica ed il template nella versione semplificata.

Il presente documento potrà essere adeguato in caso di emanazione di misure di carattere normativo e tecnico.

PARTE 1
LIVELLO DI ATTUAZIONE E SVILUPPO

Stato di applicazione del lavoro da remoto nel periodo emergenziale

Alla data del ____/____/____ la ripartizione del personale tra gli addetti ai servizi indifferibili e urgenti e quelli autorizzati al lavoro agile, era la seguente:

Totale dipendenti	Lavoratori in presenza	Autorizzati al lavoro da remoto

Nello specifico, la suddivisione dei dipendenti che fruivano o meno del lavoro agile con strumenti di lavoro propri o messi a disposizione dell'Ente, suddivisi nelle diverse aree organizzative, era la seguente:

Area	N° dipendenti	N° dipendenti che lavorano da remoto

DESCRIVERE LE MISURE TECNOLOGICHE ADOTTATE per consentire il lavoro agile (virtualizzazione degli applicativi, acquisto o fornitura di attrezzature ai dipendenti, soluzioni per la deviazione di chiamata agli uffici su telefoni aziendali, ecc.)

È stato sottoposto al personale e ai responsabili un questionario per rilevare le percezioni degli addetti nel corso dell'esperienza fin qui svolta, e raccogliere i fabbisogni di potenziale sviluppo.

DESCRIVERE LE RISULTANZE DEL QUESTIONARIO DIFFUSO TRA I DIPENDENTI

PARTE 2 MODALITÀ ATTUATIVE

2.1 – Salute organizzativa

L'applicazione di misure organizzative utili alla diffusione del lavoro agile, tenendo conto che la normativa vigente prevede che almeno il 60% dei dipendenti assegnati allo svolgimento di attività che possono essere rese a distanza possa avvalersi della modalità di prestazione lavorativa agile (art. 263, comma 4 bis D.L. 34/2020), non può che partire da un'analisi delle attività che possono essere svolte in tal modo.

Per qualificare come “remotizzabile” un'attività dell'Ente, si possono individuare alcune condizioni minime:

- è possibile svolgere da remoto almeno parte della attività a cui è assegnata/o il/la lavoratore/lavoratrice, senza la necessità di costante presenza fisica nella sede di lavoro;
- è possibile utilizzare strumentazioni tecnologiche idonee allo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro;
- è possibile monitorare la prestazione e valutare i risultati conseguiti;
- è nella disponibilità del dipendente, o in alternativa fornita dall'Amministrazione (nei limiti della disponibilità), la strumentazione informatica, tecnica e di comunicazione idonea e necessaria all'espletamento della prestazione in modalità agile;
- non è pregiudicata l'erogazione dei servizi rivolti a cittadini ed imprese che deve avvenire con regolarità, continuità ed efficienza, nonché nel rigoroso rispetto dei tempi previsti dalla normativa vigente.

RIPORTARE LA MAPPATURA DI INDIVIDUAZIONE DEI SERVIZI “SMARTABILI”

Per valutare il grado di adattamento dei servizi al nuovo assetto organizzativo legato al lavoro agile, e quindi la possibilità di svolgere efficacemente la prestazione lavorativa in *smart working* senza pregiudizio per l'efficacia dell'azione amministrativa e l'erogazione dei servizi, è stata elaborata una scheda di rilevazione volta a determinare in che misura il singolo servizio si presta ad una “riconversione” più o meno ampia al nuovo paradigma lavorativo.

RIPORTARE O ALLEGARE LE SCHEDE DI RILEVAZIONE DELLA ADATTABILITÀ DEI SERVIZI ALLO SMART WORKING

2.2 - Salute digitale

Per poter essere realizzato in modo efficace, lo Smart Working ha bisogno delle tecnologie per rendere concrete le sue pratiche e i suoi modelli: parallelamente, esso stesso rappresenta una grande leva per la realizzazione della PA Digitale.

La rivoluzione digitale ha cambiato la filosofia di approccio al lavoro, consentendo una maggiore flessibilità che però non sempre è riconosciuta. La tecnologia oggi disponibile consentirebbe di superare alcuni vincoli: nello smart working le soluzioni informatiche permettono di supportare efficacemente forme di lavoro collaborativo e la comunicazione tra team virtuali.

Nella logica dello smart working, inoltre, il datore di lavoro non deve necessariamente mettere a disposizione del lavoratore le tecnologie per lavorare in mobilità. Soprattutto nella fase di avvio si è messa in atto la possibilità di usare i propri dispositivi personali fuori (e dentro) il posto di lavoro. L'utilizzo dei propri *devices* per avere accesso alle informazioni relative al proprio lavoro da

qualunque luogo ci si trovi, implica ovviamente un'attenzione particolare ai temi della sicurezza, perché diventa fondamentale proteggere non solo l'infrastruttura aziendale, ma anche pc, smartphone e tablet dei dipendenti.

RIPORTARE LA DESCRIZIONE DI CONTESTO PER GLI ASPETTI TECNOLOGICI, ad es.:

- Adozione sistemi di accesso sicuro dall'esterno con VPN di virtualizzazione desktop e utilizzo in rete degli applicativi
- Percorsi di sostituzione progressiva dei PC fissi con apparecchi portatili;
- Acquisti software e licenze per potenziare la flessibilità e l'efficacia del lavoro da remoto;
- Utilizzo di strumenti avanzati per la gestione della collaborazione digitale e teleconferenze
- Acquisizione hardware dedicato (portatili, server, diffusione webcam, ecc)
- disponibilità di applicativi software che permettano alla lavoratrice o al lavoratore nell'ottica del lavoro per flussi, di lavorare su una fase del processo lasciando all'applicativo l'onere della gestione dell'avanzamento del lavoro.

INDICATORI DI SALUTE DIGITALE (da linee guida P.O.L.A.)

<i>Indicatore</i>	<i>Descrizione</i>
N. PC a disposizione per lavoro agile	
% lavoratori dotati di dispositivi e traffico dati (messi a disposizione dell'ente, personali)	
Assenza/Presenza di un sistema VPN	
Assenza/Presenza di una intranet	
Assenza/Presenza di sistemi di collaboration (es. documenti in cloud)	
% Applicativi consultabili in da remoto (n° di applicativi consultabili da remoto sul totale degli applicativi presenti)	
% Banche dati consultabili da remoto (n° di banche dati consultabili da remoto sul totale delle banche presenti)	
% Utilizzo firma digitale tra i lavoratori	
% Processi digitalizzati (n° di processi digitalizzati sul totale dei processi digitalizzabili))	
% Servizi digitalizzati (n° di servizi digitalizzati sul totale dei servizi digitalizzabili)	

2.3 – Salute professionale

Lo sviluppo dello smart working, nel superamento di un approccio lavorativo fondato sulla una cultura orientata ai risultati e su una valutazione legata alle reali performance, richiede tra le altre cose un forte impulso alla crescita professionale di Responsabili e dipendenti.

A questo fine, l'art. 263 comma 3 del DL 34/2020 prevede che *“Ai fini di cui al comma 1, le amministrazioni assicurano adeguate forme di aggiornamento professionale alla dirigenza. L'attuazione delle misure di cui al presente articolo è valutata ai fini della performance”*.

Esaminando la rilevazione sul grado di soddisfazione del personale e del bilancio fin qui maturato nella prima esperienza di lavoro agile, si ritiene di mettere in atto per i dipendenti i seguenti interventi l'acquisizione di competenze coerenti con le caratteristiche del nuovo profilo:

- COMPETENZE DIREZIONALI: Azioni e interventi formativi diretti a sviluppare capacità di programmazione, coordinamento, misurazione e valutazione, attitudine verso l'innovazione e l'uso delle tecnologie digitali (DESCRIVERE SITUAZIONE E AZIONI FORMATIVE PREVISTE)
- COMPETENZE ORGANIZZATIVE: Capacità di lavorare per obiettivi, per progetti, per processi, capacità di autorganizzarsi (DESCRIVERE SITUAZIONE E AZIONI FORMATIVE PREVISTE)
- COMPETENZE DIGITALI: Capacità di usare le tecnologie (DESCRIVERE SITUAZIONE E AZIONI FORMATIVE PREVISTE)

2.4 – Salute economico - finanziaria

Riportare una valutazione dei costi e degli investimenti, oltre che delle relative fonti di copertura economica e finanziaria, derivanti dagli interventi necessari per l'attuazione dei punti descritti in precedenza, e nello specifico:

- Costi per formazione delle competenze direzionali, organizzative e digitali funzionali al lavoro agile
- Investimenti in supporti hardware e infrastrutture digitali funzionali al lavoro agile
- Investimenti in digitalizzazione di processi progetti, e modalità erogazione dei servizi)

2.5 - La misurazione e valutazione della performance

La misurazione e valutazione della performance assume un ruolo strategico nell'implementazione del lavoro agile.

Pur partendo dalla considerazione che il modello è unico e prescinde dal fatto che la prestazione sia resa in ufficio, in luogo diverso o in modalità mista, e di conseguenza continuano a vigere il Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMiVaP) deve essere analizzato e rivisitato.

Le dimensioni da prendere in esame saranno le seguenti:

- 1) Indicatori riferiti allo stato di implementazione del lavoro agile nell'Amministrazione:

Quantità: ad es. % lavoratori agili effettivi / lavoratori agili potenziali; % Giornate lavoro agile / giornate lavorative totali;

Qualità percepita: ad es. % dirigenti/posizioni organizzative soddisfatte del lavoro agile dei propri collaboratori, % dipendenti in lavoro agile soddisfatti

- 2) performance organizzativa, con l'introduzione di indicatori di economicità, di efficienza e di

efficacia, che consentano di misurare l'impatto del lavoro agile sulla performance complessiva dell'amministrazione;

Efficienza produttiva, economica e temporale: ad es: aumento quantità di pratiche, riduzione di costi e tempi;

Efficacia quantitativa e qualitativa: ad es. numero utenti serviti, *standard* di qualità e *customer satisfactiuon*;

Economicità: ad es. riduzione di costi, minori consumi di utenze, ecc.

- 3) performance individuale, cioè risultati (contributo al raggiungimento di obiettivi individuali e di gruppo) comportamenti, tesi in particolar modo a valorizzare le “*soft skill*” (responsabilità, autorganizzazione/autonomia, comunicazione, orientamento al risultato/compito, *problem solving*, lavoro di gruppo, capacità di risposta, autosviluppo e orientamento all'utenza)

(riportare comportamenti che si ritiene di implementare nel sistema di misurazione e valutazione performance, tra quelli elencati a pagg. 24-25 delle “Linee guida” ministeriali)

PARTE 3

SOGGETTI, PROCESSI E STRUMENTI DEL LAVORO AGILE

L'implementazione del lavoro agile avrà come principale protagonista il gruppo direttivo dell'Ente (Segretario e Dirigenti/Responsabili apicali) nel nuovo ruolo di promotori dell'innovazione dei sistemi organizzativi. Al vertice gestionale è richiesto un importante cambiamento di stile manageriale e di leadership caratterizzato dalla capacità di lavorare e far lavorare per obiettivi, di improntare le relazioni sull'accrescimento della fiducia reciproca, spostando l'attenzione dal controllo alla responsabilità per i risultati.

Ai responsabili è richiesto di individuare le attività che possono essere svolte con la modalità del lavoro agile, definendo per ciascuna lavoratrice o ciascun lavoratore le priorità, nonché di operare un monitoraggio costante sul raggiungimento degli obiettivi fissati e verificare i riflessi sull'efficacia e sull'efficienza dell'azione amministrativa.

L'Organismo indipendente di Valutazione (OIV) sarà coinvolto, principalmente nella fase di revisione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance individuale e nella ridefinizione degli indicatori necessari per programmare, misurare, valutare e rendicontare la performance, e in generale sull'adeguatezza metodologica degli elementi di novità introdotti.

Nell'applicazione concreta del lavoro agile, non può prescindere dalla definizione di un disciplinare che mantenga un presidio di regole condivise, rispetto allo svolgimento di un modello di gestione del lavoro pubblico completamente innovativo. A tal fine l'Amministrazione **ha approvato/intende approvare** il DISCIPLINARE PER L'APPLICAZIONE DEL "LAVORO AGILE" di cui si riportano di seguito i contenuti:

ALLEGARE DISCIPLINARE O SINTETIZZARNE I CONTENUTI

PARTE 4
PROGRAMMA DI SVILUPPO DEL LAVORO AGILE

La scelta sulla progressività e sulla gradualità dello sviluppo del lavoro agile è rimessa all'Amministrazione, che deve programmarne l'attuazione tramite il presente piano.

In questa sezione del Piano vengono definiti gli obiettivi e gli indicatori di programmazione organizzativa del lavoro agile, facendo riferimento alle modalità attuative descritte in precedenza e suddividendole in fase di avvio, fase di sviluppo intermedio, fase di sviluppo avanzato.

Si prevede il seguente set di obiettivi da conseguire nel corso del triennio ____/____, con i relativi indicatori di raggiungimento

VERSIONE SEMPLIFICATA DI PROGRAMMA DI SVILUPPO

FASI	Obiettivi	Indicatori
Avvio ____		
Intermedia ____		
Avanzata ____		

IN ALTERNATIVA, UTILIZZARE SCHEMA DEL “TEMPLATE” MINISTERIALE (allegato)



UNIONE DEI COMUNI DEL LACERNO E DEL FIBRENO

PROVINCIA DI FROSINONE

ORGANO DI REVISIONE ECONOMICO FINANZIARIA

VERBALE N. 4 DATA 24/02/2025	PARERE SUL PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2025-2027.
---	--

L'organo di revisione economico finanziaria ha esaminato, per esprimere il proprio parere, la proposta di deliberazione della Giunta Unionale, avente ad oggetto: "APPROVAZIONE P.I.A.O. 2025-2027",

VISTI:

- l'art. 6 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dal D.Lgs 25 maggio 2017, n. 75;
- la normativa in materia di facoltà di assunzione del personale negli Enti locali, nel combinato disposto tra art.3 del D.L.90 del 24/6/2014 conv. in L.114 del 11/08/2014, L. 208/2015 (legge di stabilità 2016), D.L. 113/2016 convertito Legge 7 agosto 2016, D.L. 50/2017 convertito in legge 96/2017 (decreto Enti locali), l'articolo 14-bis del D.L. n. 4/2019, convertito in legge n. 26/2019, che estende ad un quinquennio l'arco temporale di riferimento sul quale calcolare in modo cumulativo il valore dei margini assunzionali;

DATO ATTO CHE,

- in data 27/04/2020, è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il decreto 17 marzo 2020 che dispone in merito alle nuove modalità di assunzioni di personale negli enti locali a decorrere dal 20/04/2020 in attuazione dell'articolo 33 del D.L. n. 34/2019 convertito dalla legge 58/2019;

PRESO ATTO, ALTRESÌ, CHE

la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 del citato DM 17 aprile 2020 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

RITENUTO CHE

il nuovo sistema di computo degli spazi assunzionali superi il principio del *turn over* e della neutralità della mobilità e che pertanto sia possibile effettuare assunzioni a tempo indeterminato purché non vengano superati i limiti determinati dai valori soglia, differenziati per fasce demografiche e basati sul rapporto tra la spesa per il personale e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti al netto del F.C.D.E. (delibera Corte Conti Emilia Romagna 32/2020/par);

CONSIDERATO CHE

dall'esame dei suddetti documenti si evince, segnatamente, l'intenzione dell'Ente di procedere al programma di assunzioni dettagliato nell'allegato A alla proposta di deliberazione, recante lo schema di dotazione organica dell'Ente secondo le linee di indirizzo di cui al D.P.C.M. 8 maggio 2018;

VERIFICATO CHE:

- è stata effettuata la ricognizione annuale di eccedenze di personale, con D.G.U. n. 5 del 30/01/2025, attraverso le certificazioni prodotte dai singoli responsabili apicali dell'Ente, conservate in atti, e tale ricognizione ha dato esito negativo;
- l'ente ha rispettato gli obiettivi del Pareggio di bilancio e il bilancio di previsione 2025-2027 assicura il rispetto degli obiettivi anche per tale periodo di riferimento;
- è stata attivata la piattaforma di certificazione dei crediti;
- dispone di una capacità assunzionale sufficiente all'attuazione del programma di assunzioni previsto nella presente delibera, secondo i calcoli elaborati ai sensi della normativa citata in premessa, come da prospetto esplicativo trasmesso.

Per tutto quanto sopra espresso,

Formula PARERE FAVOREVOLE al Piano Triennale Fabbisogno del Personale 2025/2027 dell'Unione dei Comuni del Lacerno e del Fibreno.

Raccomanda, inoltre, che nel corso dell'attuazione del Piano Triennale Fabbisogno del Personale 2025/2027, e all'atto delle assunzioni o mobilità, venga effettuata una costante opera di monitoraggio del rispetto di tutti i limiti stabiliti in materia di spese del personale, con l'adozione, ove dovuti, dei correttivi eventualmente indotti da modifiche della normativa in materia e dai vincoli di bilancio.

Cervaro, lì 24/02/2025.

Il Revisori dei Conti

Dott.ssa Daniela Amodei

