



LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI AGRIGENTO

Piano Integrato di Attività ed Organizzazione P.I.A.O. 2025 - 2027

Allegato A

alla proposta di Determinazione del Commissario Straordinario n. 1 del 19/02/2025

INDICE

Introduzione	7
Struttura del documento	9
 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	
1.1 Analisi del Contesto Esterno	13
1.2 Analisi del Contesto Interno	22
 2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	
2.1 Sottosezione di Programmazione Valore Pubblico	31
2.1.1 Obiettivi Strategici	32
2.2 Sottosezione di Programmazione Performance	38
2.2.1 Piano degli Obiettivi	39
2.2.2 Sistema di Valutazione della Performance	39
2.2.3 Monitoraggio	41
2.2.4 Semplificazione, Reingegnerizzazione e accessibilità	41
2.2.5 Piano di razionalizzazione per l'utilizzo delle dotazioni strumentali ed informatiche	42
2.2.6 Piano di Azioni Positive	48
2.3 Sottosezione di Programmazione Rischi Corruttivi e Trasparenza	54
2.3.1 Valutazioni preliminari	54
2.3.2 Obiettivi Strategici per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza	57
2.3.3 Soggetti, ruoli e responsabilità nella strategia di prevenzione della corruzione	60
• Organo di indirizzo politico	60
• Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT)	60
• Dirigenti	62
• Dipendenti	64
• Responsabile Unico del Procedimento	64
• Responsabile dell'Anagrafe per la Stazione Appaltante (RASA)	65
• Gestore Antiriciclaggio (GAR)	65
• Responsabile della Protezione dei Dati (RPD)	65
• Collaboratori a qualsiasi titolo dell'amministrazione	65
• Ufficio Procedimenti Disciplinari (UPD)	65
• Struttura Organizzativa "Coordinamento e controllo delle misure attinenti il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (P.N.R.R.)"	66
• Struttura Organizzativa Controlli Interni	66
• Nucleo di Valutazione	67
• Collegio dei Revisori dei Conti	67

2.3.4 Sistema di Gestione del Rischio	68
• Mappatura dei processi	69
• Valutazione del rischio	70
• Trattamento del rischio	72
2.3.5 Misure di Prevenzione Generali	73
• Rotazione del personale	73
• Formazione	76
• Conflitto di interessi	77
• Inconferibilità e incompatibilità degli incarichi	79
• Autorizzazione incarichi	80
• Whistleblowing - Segnalazione di illeciti	82
• Incompatibilità successiva (c.d. "Pantouflage")	83
• Codice di comportamento	84
• Patti di integrità o protocolli di legalità	85
2.3.6 Altre misure di prevenzione generale	87
• Controlli interni	87
• Controllo sul rispetto degli adempimenti in materia di anticorruzione e trasparenza da parte di società controllate e/o partecipate	88
• Meccanismi di formazione e attuazione delle decisioni	89
• Meccanismi di controllo delle decisioni e di monitoraggio dei termini di conclusione dei procedimenti	89
• Monitoraggio dei rapporti tra l'Amministrazione e i soggetti che con la stessa stipulano contratti, o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere	90
• Misure generali riguardanti tutto il personale	90
2.3.7 Misure specifiche di prevenzione della corruzione a presidio dell'attuazione del P.N.R.R.	92
2.3.8 Monitoraggio e riesame	95
2.3.9 Programmazione della Trasparenza	97
• Obiettivi strategici	97
• Definizione dei flussi per la pubblicazione dei dati ed individuazione dei responsabili	97
• Responsabile per la trasparenza	98
• Responsabili della elaborazione, della trasmissione e della pubblicazione dei dati	98
• Monitoraggio	99
• Individuazione dati ulteriori	100
• Disciplina della tutela dei dati personali	100
• Accesso civico	101

3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	
3.1 Struttura Organizzativa	105
3.2 Sottosezione di programmazione: Piano Triennale Fabbisogno del Personale	109
3.3 Piano di formazione del personale	121
4. SEZIONE: MONITORAGGIO INTEGRATO	125
5. SEZIONE : ALLEGATI	129
1. Piano degli Obiettivi	
2. Mappa degli obblighi di Pubblicazione	
3. Mappatura dei Processi	
4. Allegato D alla sottosezione di programmazione 3.2: P.T.F.P.	
5. Parere del Collegio dei Revisori dei Conti	

Introduzione

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) rappresenta il nuovo strumento di programmazione per le pubbliche amministrazioni ed ha l'obiettivo di superare la frammentazione degli strumenti ad oggi in uso.

Il PIAO è stato introdotto dall'art. 6 del D.L. 09/06/2021, n. 80 recante: "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia", convertito con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113.

Tale disposizione lo ha reso obbligatorio per tutte le pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, *“per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso”*.

Il PIAO è adottato nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n. 190 ed ha l'obiettivo di assorbire e razionalizzare i principali atti di pianificazione e programmazione dell'amministrazione.

Il termine di adozione del PIAO, definito dal DM 132/2022 che vi ha dato definitiva attuazione, è fissato nel 31 gennaio di ciascun anno e, in caso di differimento del termine di approvazione del bilancio di previsione, entro 30 giorni dal termine fissato per tale adempimento.

Il PIAO ha durata triennale e viene aggiornato annualmente, definendo:

1. gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui al D. Lgs. n. 150/2009;
2. la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale.
3. compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale (art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001), gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e la valorizzazione delle risorse interne;
4. gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa, nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano Nazionale Anticorruzione;
5. l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno;

6. le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;
7. le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.

Il presente documento viene redatto in conformità al decreto 30 giugno 2022, n. 132 della Presidenza del Consiglio dei ministri e delle Linee Guida del Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio, nonché del decreto del Presidente della Repubblica 24 giugno 2022, n. 81 (ex art. 6 del D.L. 80/2021) con il quale sono state individuate ed abrogate le disposizioni che prevedono adempimenti relativi ai piani assorbiti.

Con detto documento, poi, si stabilisce un collegamento tra gli strumenti di programmazione strategica, contenuti essenzialmente nella sezione strategica del DUP e quelli di programmazione operativa, che sono contenuti nella sezione operativa del DUP e nel PEG. Nella predisposizione di questo documento è stata coinvolta l'intera struttura amministrativa dell'Ente, coordinata dal Segretario Generale e con la partecipazione attiva dei soggetti che collaborano "strutturalmente" e permanentemente con l'Ente.

Il presente PIAO sarà pubblicata sul sito internet, nelle apposite sezioni di "Amministrazione Trasparente", al fine di assicurarne la massima trasparenza.

Struttura del documento

Il presente documento si compone di cinque sezioni:

Sezione 1 "Scheda anagrafica dell'amministrazione" dove sono riportati i dati identificativi dell'amministrazione;

Sezione 2 "Valore pubblico, performance e anticorruzione", composta dalle seguenti sottosezioni:

- sottosezione 2.1 "Valore pubblico": individua le politiche e le strategie finalizzate a generare Valore Pubblico facendo riferimento all'analisi del contesto e alla programmazione strategica contenuta nel DUP
- sottosezione 2.2 "Performance": individua gli obiettivi di performance come definiti dalla L. 150/2009, connettendo gli aspetti organizzativi e le responsabilità individuali alle strategie e agli obiettivi individuati dall'amministrazione finalizzati a generare valore pubblico,
- sottosezione 2.3 "Rischi corruttivi e trasparenza": individua le misure a protezione del valore pubblico e finalizzate alla "buona amministrazione"

Sezione 3 "Organizzazione e capitale umano", composta dalle seguenti sottosezioni:

- sottosezione 3.1 "Struttura organizzativa": presenta il modello organizzativo adottato dall'Ente approvato con Determinazione del Commissario Straordinario n. 28 del 22/02/2024;
- sottosezione 3.2 "Piano triennale dei fabbisogni di personale": riporta la programmazione relativa alle quantità e caratteristiche professionali del personale in servizio e da assumere, tenendo conto degli obiettivi dell'amministrazione e in relazione alla creazione di valore pubblico nonché le strategie di implementazione delle competenze e di valorizzazione del personale dell'Ente.

Sezione 4 "Monitoraggio Integrato", con indicazione degli strumenti e delle modalità di monitoraggio al fine di verificare con continuità tutti gli ambiti della programmazione

Sezione 5 "Allegati", con indicazione dei documenti allegati al PIAO

1 - SCHEDE ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

1 - Scheda anagrafica dell'amministrazione

Denominazione Ente	Libero Consorzio Comunale di Agrigento
Rappresentante legale	Commissario Straordinario Dott. Giovanni Bologna
Indirizzo	Piazza Aldo Moro,1 - 92100 Agrigento
Codice Fiscale	80002590844
Telefono	0922 593 111
PEC	protocollo@pec.provincia.agrigento.it
Sito Web istituzionale	www.provincia.agrigento.it

1.1 - Analisi del contesto esterno

Nella organizzazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), non si può prescindere dall'analisi del contesto in cui opera l'Ente, tenuto conto che le variabili sociali, culturali, produttive ed economiche che caratterizzano l'ambito territoriale diventano presupposto fondamentale dell'intero processo di pianificazione, cui è tenuta l'Amministrazione, per guidare sia nella scelta delle strategie capaci di produrre valore pubblico, sia nella predisposizione delle diverse sottosezioni del PIAO (performance, anticorruzione e trasparenza, personale, digitalizzazione).

Contesto Territoriale e Infrastrutturale

Il Libero Consorzio Comunale di Agrigento, già Provincia Regionale, esteso su una superficie di 3.053 Km², confina ad ovest con la provincia di Trapani, a nord con la provincia di Palermo, ad est con la provincia di Caltanissetta, a sud si affaccia sul Canale di Sicilia ed è composto dai seguenti 43 comuni:

Agrigento, Alessandria della Rocca, Aragona, Bivona, Burgio, Calamonaci, Caltabellotta, Camastra, Cammarata, Campobello di Licata, Canicatti, Casteltermeni, Castrolibero, Cattolica Eraclea, Cianciana, Comitini, Favara, Grotte, Joppolo Giancaxio, Lampedusa e Linosa, Licata, Lucca Sicula, Menfi, Montallegro, Montevago, Naro, Palma di Montechiaro, Porto Empedocle, Racalmuto, Raffadali, Ravanusa, Realmonte, Ribera, Sambuca di Sicilia, San Biagio Platani, San Giovanni Gemini, Sant'Angelo Muxaro, Santa Elisabetta, Santa Margherita di Belice, Santo Stefano Quisquina, Sciacca, Siculiana, Villafranca Sicula.

Il territorio del libero consorzio, situato nella parte centro meridionale della Sicilia, è costituito da una zona di 126 Km di costa da Menfi a Licata e dall'entroterra composto prevalentemente da rilievi collinari.

Particolare valenza assume la sua posizione geografica rispetto ai flussi migratori che continuano ad interessare da parecchi anni il territorio provinciale, con gli sbarchi sull'isola di Lampedusa considerata la "porta dell'Europa".

Il territorio provinciale è ricco di importantissimi siti di valenza storico-archeologica e

paesaggistica.

L'intera provincia conta numerose aree naturalistiche di eccezionale valore ambientale, adeguatamente preservate quali:

le Riserve Naturali di: “Torre Salsa” (740,9 Ha), “Monte Cammarata” (2049,37 Ha), “Monte S. Calogero” (50 Ha), “Isola di Lampedusa” (369,68 Ha), “Isole di Linosa e Lampione” (266,87 Ha), “Maccalube” di Aragona (256,45 Ha), “Valle del Sosio” (5.862,07 Ha), “Monte Genuardo e Santa Maria del Bosco (2.552,91 Ha), “Grotta di Sant’Angelo Muxaro” (225 Ha), “Foce del Fiume Platani” (206,88 Ha).

Tali peculiarità pongono la provincia di Agrigento in una potenziale posizione di eccellenza nel contesto siciliano e mediterraneo, ma forti ritardi e carenze infrastrutturali, nonché organizzative nei servizi compromettono seriamente la capacità di valorizzare effettivamente il ricco complesso di beni storici e naturalistici presenti.

Allo stato, la situazione delle infrastrutture di trasporto in provincia di Agrigento è particolarmente critica.

La rete viaria è priva di arterie autostradali, ed è costituita da strade statali e provinciali inadeguate rispetto alle moderne esigenze di mobilità.

Le strade statali più importanti sono:

- S.S. n. 115 sud occidentale sicula, che congiunge la provincia di Agrigento a quelle di Trapani e Siracusa;
- S.S. n.188 centro occidentale sicula e S.S. n.189 della valle del platani, che collegano la provincia di Agrigento con quella di Palermo;
- S.S. n.122 e S.S. n.640 che raccordano la provincia di Agrigento a quella di Caltanissetta.

Il Libero Consorzio Comunale di Agrigento (ex Provincia Regionale di Agrigento), detiene la proprietà di numerose strade Provinciali ed esattamente:

- a) 88 Strade Provinciali (di competenza delle Province, in gran parte, fin dalla nascita delle stesse);
- b) 74 Strade Provinciali ex Consortili (consegnate dai consorzi alle Province a seguito della L.R. n.9 del 1986);
- c) 25 Strade non classificate (si tratta di strade costruite dalla provincia o consegnate dall'ESA e che non sono ancora state classificate come Strade Provinciali).

La suddetta rete viaria riveste un ruolo fondamentale per l'interconnessione tra i comuni della Provincia di Agrigento con gli assi viari principali (Strade Statali ed Autostrade) e per i collegamenti intercomunali. Inoltre, non vanno tralasciati gli aspetti relativi allo sviluppo economico del territorio, considerata la presenza delle numerose aziende agricole, zootecniche ed imprenditoriali, nonché per le attività turistiche. In particolare, queste ultime si sono sviluppate in gran numero sia per la presenza di diversi siti archeologici, sia per i sempre più frequentati percorsi enogastronomici. Altro aspetto, ancora più importante, riguarda il raggiungimento degli ospedali ed il pendolarismo per il raggiungimento delle scuole superiori da parte di studenti ed insegnanti abitanti nei comuni più piccoli.

Quadro di sintesi del territorio

Superficie	3.053 km ²
Strade provinciali	1.243 km
<i>Dati stimati sulla base delle conoscenze degli uffici Viabilità e SIT</i>	

L'unico aeroporto presente nel territorio è quello di Lampedusa, di strategica importanza per l'isola ma irrilevante per i flussi commerciali e turistici del rimanente territorio provinciale.

Il collegamento con gli aeroporti di Palermo e Comiso è assicurato mediante strade statali e linee ferroviarie assolutamente carenti.

Attualmente il collegamento stradale verso il capoluogo di Regione è ulteriormente rallentato dai lavori di ammodernamento della SS 189, che appaiono proseguire con lentezza.

Il collegamento con l'aeroporto di Catania è costituito da una strada statale a carreggiate separate, quasi del tutto completata, ciascuna costituita da due corsie, che si innesta, in corrispondenza di Caltanissetta, con l'autostrada Palermo-Catania. Ciò dovrebbe assicurare tempi di percorrenza minori e una maggiore sicurezza stradale.

In atto i tempi di percorrenza sono però ancora rallentati per i restanti lavori che interessano la S.S. 640.

Le linee ferroviarie sono mono binario e in gran parte non elettrificate e in ogni caso sono inadeguate all'esigenze del territorio.

I porti principali sono ubicati nei comuni di Sciacca, Porto Empedocle e Licata.

Situazione demografica

La popolazione complessiva al 31 Dicembre 2023 è di 410.323 unità, in lieve calo rispetto alle 413.177 unità del 31 Dicembre 2022, di cui il 48,85% maschi e il 51,15% femmine. In generale, si conferma il trend negativo della popolazione come emerge dalla lettura della tabella considerando i dati dal 2018 al 2023, con una variazione media del -0,84% nel periodo di riferimento.

Popolazione Provincia di Agrigento				
Anno	Maschi	Femmine	Totale	Variazione su annualità precedente
2023	200.462	209.861	410.323	-0,69%
2022	201.398	211.779	413.177	-0,65%
2021	202.481	213.406	415.887	-0,07%
2020	202.004	214.177	416.181	-1,73%
2019	206.000	217.488	423.488	-1,05%
2018	208.325	219.678	428.003	-

Fonte: dati.istat.it

Contesto Socio – Economico

Sotto il profilo economico la provincia di Agrigento sconta le medesime difficoltà della Sicilia ed in generale del mezzogiorno d'Italia.

Con un PIL pro-capite nominale particolarmente basso, la provincia di Agrigento è una delle province più povere d'Italia.

La distribuzione settoriale delle attività mette in rilievo le peculiarità della struttura economico/imprenditoriale:

- **l'agricoltura** rappresenta l'attività prevalente dell'economia agrigentina. il settore primario assorbe circa il 40% delle attività produttive, valore molto al di sopra della media regionale e nazionale;
- **il settore manifatturiero** è particolarmente debole se confrontato con i valori regionali e nazionali;
- **il settore terziario** nel comparto del commercio ha valori simili a quelli regionali e nazionali, mentre in quello dei servizi in senso stretto non raggiunge valori apprezzabili.

L'occupazione si concentra nel settore primario e in quello dei servizi.

La struttura economica pone in evidenza una dipendenza dall'impiego nel settore pubblico.

Nella provincia di Agrigento il lavoro sommerso e irregolare raggiunge livelli significativi.

Bisogna anche evidenziare altre caratteristiche tipiche del sistema imprenditoriale locale:

- ridottissima dimensione delle imprese, che non facilita i processi di crescita e la capacità di competere sul mercato (internazionalizzazione, investimenti in nuove tecnologie e nel settore della ricerca e sviluppo);
- carente capacità di cooperazione/collaborazione tra imprese, tanto più importante in presenza di ridotte dimensioni.

La pandemia di Covid-19, poi, ha determinato pesanti ripercussioni sull'attività economica anche a livello locale, causando, soprattutto nella prima fase con l'applicazione di misure restrittive, una contrazione dell'economia a livello globale.

Nell'anno 2022 l'attività economica è cresciuta in misura sostenuta, con contestuale miglioramento dell'occupazione.

La situazione economica della Provincia a partire dal 2020 si è maggiormente aggravata in conseguenza agli incrementi considerevoli nei prezzi dei beni di consumo, della benzina e gas naturale causati da un'inflazione elevata e conseguente aumento dei tassi d'interesse

che ha comportato un aumento del costo di contrarre debito, in presenza di un tessuto socioeconomico di per sé molto fragile, con un alto tasso di disoccupazione e una vistosa marginalità infrastrutturale.

Tuttavia, nel primo semestre del 2024 le condizioni economiche risultano migliorate a seguito di: un progressivo rallentamento dell'inflazione e un primo taglio dei tassi d'interesse da parte della BCE; una contrazione dei costi dell'energia elettrica e dei combustibili; una riduzione del cuneo fiscale con leggero miglioramento dei redditi delle famiglie; una riduzione della disoccupazione e aumento dell'occupazione come di seguito illustrato.

Occupazione

Tipo dato		tasso di occupazione																	
Classe di età		15-64 anni																	
Seleziona periodo		2018			2019			2020			2021			2022			2023		
Sesso	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale	
	▲▼	▲▼	▲▼	▲▼	▲▼	▲▼	▲▼	▲▼	▲▼	▲▼	▲▼	▲▼	▲▼	▲▼	▲▼	▲▼	▲▼	▲▼	
Territorio																			
Italia		67.6	49.6	58.5	68.0	50.2	59.0	66.6	48.4	57.5	67.1	49.4	58.2	69.2	51.1	60.1	70.4	52.5	61.5
Sicilia		52.6	29.3	40.8	52.7	29.9	41.2	52.5	28.8	40.5	53.2	29.1	41.1	54.9	30.5	42.6	57.1	32.8	44.9
Agrigento		54.6	23.7	39.0	54.3	27.2	40.6	53.3	26.6	39.8	55.4	24.4	39.8	55.3	28.6	41.9	57.3	32.7	44.9

Il tasso di occupazione della popolazione della Provincia (classe di età 15-64) si è attestato nel 2023 al 44,9%, confermando il divario tra il genere maschile e femminile rispettivamente del 57,3% e 32,7%, divario che tuttavia risulta presente sia a livello regionale che nazionale.

Il dato provinciale del 2023 risulta allineato con il dato regionale, evidenziando un problema prettamente tipico della nostra Regione e in generale del Mezzogiorno. Infatti, nel 2023 il tasso di occupazione a livello nazionale risulta notevolmente più elevato (61,5%) rispetto a quello regionale e provinciale (entrambi pari al 44,9%).

Tuttavia, nel periodo di riferimento si nota un trend positivo, in linea col trend regionale. Infatti, da un tasso di occupazione del 39% del 2018 si è registrato un miglioramento fino a raggiungere il 44,9% nel 2023.

Disoccupazione

Tipo dato		tasso di disoccupazione																	
Classe di età		15-64 anni																	
Selezione periodo		2018			2019			2020			2021			2022			2023		
Sesso	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale	
	▲▼	▲▼	▲▼	▲▼	▲▼	▲▼	▲▼	▲▼	▲▼	▲▼	▲▼	▲▼	▲▼	▲▼	▲▼	▲▼	▲▼	▲▼	
Territorio																			
Italia		9.9	11.9	10.8	9.3	11.2	10.1	8.8	10.5	9.5	8.9	10.8	9.7	7.3	9.5	8.2	7.0	8.9	7.8
Sicilia		20.0	24.4	21.6	18.8	22.9	20.3	17.0	21.3	18.6	17.5	21.7	19.0	15.4	19.3	16.9	14.7	18.3	16.1
Agrigento		24.1	35.2	27.9	22.6	26.5	24.0	20.2	26.2	22.3	19.7	27.2	22.2	18.1	21.6	19.3	15.2	19.1	16.7

Il tasso di disoccupazione della popolazione della Provincia (classe di età 15-64) si è attestato nel 2023 al 16,7%, confermando il divario tra il genere maschile e femminile rispettivamente del 15,2% e 19,1%, divario che tuttavia risulta presente sia a livello regionale che nazionale. Il dato provinciale del 2023 risulta allineato con il dato regionale, evidenziando un problema prettamente tipico della nostra Regione e in generale del Mezzogiorno. Infatti, nel 2023 il tasso di disoccupazione a livello nazionale risulta notevolmente più basso (7,8%) rispetto a quello regionale (16,1%) e provinciale (16,7%). Tuttavia, nel periodo di riferimento si nota un trend positivo, in linea col trend regionale e nazionale. Infatti, da un tasso di disoccupazione del 27,9% del 2018 si è registrato un progressivo miglioramento fino a raggiungere il 16,7% nel 2023.

Quadro di sintesi della popolazione

Popolazione legale al 31 dicembre 2023	410.323
<i>Di cui:</i>	
- Maschi (48,85%)	200.462
- Femmine (51,15%)	209.861
Popolazione scolastica iscritta nelle scuole medie superiori di competenza per l'anno scolastico 2023/2024	20.193*
Tasso di occupazione 2023 (15-64 anni)	44,90%
Tasso di disoccupazione 2023 (15-64 anni)	16,70%
<i>I dati sono gli ultimi disponibili dalle rilevazioni ISTAT</i>	
<i>*i dati sono stati desunti dall'Organico di Fatto inviato dall'USP di Agrigento (Sistema informativo del Ministero della Pubblica Istruzione) per l'anno scolastico 2023/2024</i>	

Contesto Criminale

Nell'ambito del contesto esterno va riscontrata, relativamente all'analisi condotta in merito al territorio ed alla situazione socio-economica, la presenza della criminalità organizzata che riesce ad infiltrarsi nell'economia legale, forte di ampia capacità di condizionamento e di pesante influenza sul tessuto economico e sociale.

Da quanto estrapolato dalla "Relazione sull'attività delle forze dell'ordine e della sicurezza pubblica e sulla criminalità organizzata" relativa all'anno 2021, l'ultima presentata dal Ministro dell'Interno al Parlamento, unitamente alle relazioni della DIA, anno 2023 e 1° e 2° semestre, si evince come la provincia di Agrigento è storicamente caratterizzata dalla forte pervasività sia di *cosa nostra* sia, in alcune aree, della *stidda*, che condizionano negativamente lo sviluppo del territorio depauperandone il tessuto sociale e produttivo.

Facendo leva sulla limitata presenza di iniziative economico-produttive e sulla diffusa situazione di disagio sociale, la criminalità organizzata trova nella provincia terreno fertile per reclutare manodopera tra i numerosi disoccupati/inoccupati e per riscuotere anche un certo consenso nelle fasce più emarginate e bisognose della popolazione.

Il contesto criminale è caratterizzato dalla presenza diffusa di *cosa nostra*, che vanta un'organizzazione capillare e pienamente operativa.

La *stidda* continua a registrare un ruolo di rilievo in alcune porzioni della provincia, oltre ad avere evidenziato capacità di proiezioni esterne ed una significativa evoluzione degli interessi criminali.

Cosa nostra agrigentina conferma i caratteri di un'organizzazione verticistica, rispettosa delle tradizionali regole interne e che evidenzia collegamenti con le *famiglie* catanesi, nissene, palermitane e trapanesi, non disdegnando rapporti con realtà criminali oltre lo Stretto.

Su alcune porzioni del territorio provinciale opererebbero in ossequio alle tipiche logiche mafiose anche altri gruppi a base familiare quali i *paracchi* e le *famigghiedde*. Sodalizi questi ultimi che risultano ricercare forme di intesa o di cooperazione subalterna con le consorterie appartenenti a *cosa nostra* e alla *stidda*.

Risulta, nelle relazioni, come la mafia agrigentina, sebbene ancorata alle tradizioni, cerca di mutare strategia preferendo le pratiche corruttive all'uso della violenza, benché tra alcune articolazioni nel tempo si siano registrati contrasti interni che hanno generato azioni violente.

In particolare, al di là delle differenze esistenti tra le diverse consorterie, la criminalità organizzata ha dimostrato in questi anni di perseguire due obiettivi:

- mantenere la presa sulle aree di radicamento storico, attraverso il controllo del territorio e l'assoggettamento delle attività economiche;
- infiltrarsi, al di fuori delle regioni di origine, nel tessuto economico-finanziario, attraverso gli strumenti dell'usura e dell'estorsione ovvero quelli più tipici del *white*

collar crime, quali l'ingerenza negli appalti e, più in generale, nelle sovvenzioni pubbliche ed europee.

In entrambi i casi, le mafie fanno ricorso a "sistemi" più evoluti rispetto ai metodi violenti "tradizionali" che vengono lasciati alle forme di criminalità di più basso rango.

I modi operandi praticati dalla delinquenza organizzata fanno sempre più frequentemente appello alle intimidazioni e alla corruzione.

È in questo contesto che assume un ruolo fondamentale il cosiddetto "*capitale relazionale*" che le organizzazioni criminali si sono "costruite" nel tempo, stringendo rapporti con "*l'area grigia*" dei soggetti compiacenti appartenenti al mondo della finanza e dell'imprenditoria.

A tali fattori si associa un'ingente disponibilità economica proveniente dai traffici illeciti, primo tra tutti quello degli stupefacenti, che le organizzazioni mirano a immettere nel circuito dell'economia legale attraverso tecniche di riciclaggio sempre più raffinate.

È facendo leva su queste caratteristiche che i sodalizi criminali hanno sviluppato una capacità di adeguamento alle trasformazioni geo-politiche, economiche e finanziarie, succedutesi negli ultimi decenni.

Con la diffusione della pandemia, le mafie, grazie proprio a questa "forza" adattiva, hanno accelerato i tentativi di penetrazione nel tessuto sociale economico.

L'attività info-investigativa ha evidenziato, infatti, come l'infiltrazione sia preordinata a sfruttare le fragilità generate dalla crisi economica.

Le manifestazioni di questa strategia puntano a creare una sorta di "*welfare parallelo*" nell'intento di costruire un nuovo consenso sociale e ad insinuarsi nel mondo produttivo sfruttando, attraverso i meccanismi dell'usura, le situazioni di difficoltà in cui versano imprenditori e commercianti a causa della mancanza di liquidità.

La tendenza all'inquinamento del tessuto economico-imprenditoriale ed al condizionamento dei processi decisionali delle pubbliche amministrazioni locali caratterizza tutte le maggiori organizzazioni malavitose e coinvolge la gran parte dei settori, spaziando da quelli più strettamente connessi ai progetti del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, come l'ambientale e l'energetico, a quello delle costruzioni, all'agroalimentare, a quelli della ristorazione e della ricezione turistica, della sanità, della logistica, dei trasporti, dei giochi e delle scommesse ed in generale di tutti i comparti di rilevanza strategica.

Le relazioni della DIA evidenziano, inoltre, una sorta di "emigrazione criminale" verosimilmente conseguente alla volontà di abbandonare un'area troppo "sfruttata" per trasferire i propri interessi illeciti in territori ove il fenomeno mafioso non risulta ancora immediatamente riconoscibile. La forte emigrazione agrigentina in Europa e verso il continente americano avrebbe inoltre condotto alla ricostituzione in territorio straniero di aggregati delinquenziali che mantengono legami "d'affari" con quelli locali. Tradizionalmente le consorterie agrigentine occidentali appaiono proiettate verso i Paesi del nord America e

in taluni casi dell'America latina (specie Venezuela e Brasile), mentre quelle del versante orientale verso i Paesi del nord Europa, con particolare riguardo a Germania e Belgio.

Talune inchieste effettuate dalla DIA hanno poi consentito di riscontrare nel territorio l'operatività di altre organizzazioni criminali attive sia nel traffico di sostanze stupefacenti, nel favoreggiamento dell'immigrazione clandestina e nel settore dei giochi e delle scommesse, sia nelle interferenze illecite nel settore assistenziale e nei tentativi di penetrazione nella pubblica amministrazione per l'ottenimento di commesse ed autorizzazioni tramite taluni imprenditori.

Anche ad Agrigento figurano episodi di corruzione che vedono coinvolti imprenditori, politici e mafiosi nel costante tentativo di infiltrare e condizionare gli apparati burocratico amministrativi

Come riportato dalla relazione della DIA, 1° semestre 2023, l'attività di contrasto alla criminalità organizzata si è sviluppata anche sul fronte della prevenzione amministrativa con l'emissione di 8 provvedimenti interdittivi antimafia emessi, dal Prefetto di Agrigento, a carico di società nei cui confronti erano stati rilevati elementi sintomatici di un condizionamento mafioso.

Nel 2° semestre 2023, invece sul fronte della prevenzione amministrativa è stata sviluppata una considerevole sinergia istituzionale che ha permesso al Prefetto di Agrigento di emettere 2 provvedimenti di dinieghi alla richiesta di permanere nell'elenco dei fornitori, prestatori ed esecutori di lavori, di società operanti nel settore edile e 7 Informative Antimafia Interdittive, ex art. 91 del Codice Antimafia, a carico di società operanti nei settori dell'edilizia, del commercio, dell'agricoltura e della produzione di calcestruzzo per infiltrazioni o per la vicinanza a consorterie mafiose.

Inoltre, nell'ambito delle prerogative assegnate all'Autorità di pubblica sicurezza in tema di prevenzione delle infiltrazioni mafiose nell'economia legale, il 4 maggio 2022 alla Prefettura di Agrigento è stato sottoscritto il *Protocollo di legalità*, tra il Ministero dell'Interno e la locale Associazione Nazionale Costruttori Edili, volto a rafforzare il sistema di prevenzione nei confronti delle società attive nei settori maggiormente esposti al rischio di infiltrazione mafiosa.

Dal punto di vista del contesto esterno internazionale, i dati pubblicati nel "*Rapporto di Transparency Italia sull'Indice di percezione della corruzione 2023*" *posizionano l'Italia al 42° posto su 180 paesi oggetto dell'analisi con punteggio di 56 su 100. Dal 2012 ad oggi sono stati guadagnati 14 punti e tali progressi nella lotta alla corruzione sono dovuti, in massima parte, all'introduzione di una serie di normative, come il diritto generalizzato di accesso agli atti che ha reso la Pubblica Amministrazione più trasparente ai cittadini, l'introduzione della disciplina a tutela dei whistleblower, ma soprattutto con la legge anticorruzione del 2019 che ha inasprito le pene previste per taluni reati.*

Alla luce del contesto analizzato viene confermata la necessità di rafforzare le misure di prevenzione della corruzione nell'ambito dei contratti e degli appalti pubblici, nonché delle

autorizzazioni e dei controlli ambientali, sia attraverso una attenta applicazione delle norme come anche delle misure previste nella sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza” di cui al PIAO 2025-2027 (Codice di comportamento, patto di integrità e legalità, mappatura dei processi, verifica dichiarazioni conflitto di interessi)

1.2 - Analisi del contesto interno

L'analisi del contesto interno riguarda gli aspetti legati all'organizzazione dell'amministrazione e alle principali funzioni da essa svolte ed è volta a far emergere, da un lato, il sistema delle responsabilità, dall'altro, il livello di complessità dell'Ente.

Il Libero Consorzio Comunale di Agrigento, ex Provincia Regionale di Agrigento, ha attraversato e vive, come le altre Province siciliane, una travagliata esperienza di riordino che allo stato attuale non risulta ancora conclusa.

Ciò ha determinato una condizione d'incertezza sia nella regolamentazione degli assetti istituzionali come anche degli aspetti finanziari interessati dalla riforma.

Il percorso di riforma, attuato in più fasi, e tuttavia mai avviato, ha avuto inizio con la legge regionale n. 7 del 27 marzo 2013 avente ad oggetto “Norme transitorie per l'istituzione dei liberi consorzi comunali”, è proseguito con la legge regionale n. 8 del 24 marzo 2014 avente ad oggetto “Istituzione dei liberi Consorzi comunali e delle Città Metropolitane”.

Detto percorso di riforma, attuato a livello nazionale con la legge 7 aprile 2014, n. 56 “Legge Delrio”, ha trovato epilogo nella legge regionale 4 agosto 2015, n.15 che ha previsto una nuova configurazione delle Province, divenute Enti Territoriali di Area Vasta denominate, appunto, Libero Consorzio Comunale.

Il Libero Consorzio Comunale, conseguentemente, continua ad operare con gli statuti, i regolamenti, le risorse umane, strumentali e finanziarie delle ex Province regionali, esercitando ancora le funzioni precedentemente svolte all'atto di entrata in vigore della L. R. n. 15/2015.

Pertanto il Libero Consorzio Comunale di Agrigento, quale ente territoriale di area vasta ed espressione delle comunità operanti in territori di dimensioni sovra comunali, cura gli interessi e promuove lo sviluppo della comunità provinciale realizzando l'autogoverno della comunità consortile e sovrintendendo, nel quadro della programmazione regionale, all'ordinato sviluppo economico e sociale della comunità medesima.

In particolare, le aree di attività ed i settori in cui l'Ente esercita specifici compiti sono: l'ambiente e la difesa del suolo, le attività produttive, l'edilizia scolastica, l'istruzione, la programmazione e la pianificazione territoriale, i servizi sociali, i trasporti e la viabilità, il turismo, la raccolta e l'elaborazione dati e l'assistenza tecnico amministrativa agli enti locali. In tale ambito rileva la mission dell'Ente, nonché i valori fondamentali ai quali si ispira l'attività dell'Amministrazione, che è quella di attuare uno sviluppo economico e sociale della provincia attraverso un confronto costruttivo riferibile non soltanto a tutti gli interlocutori

istituzionali, quali i Comuni, la Regione e gli altri Enti, ma anche e soprattutto agli operatori interessati ai vari interventi, alle loro associazioni e ai loro rappresentanti, al fine di garantire l'efficienza nella gestione delle risorse pubbliche e l'efficacia degli interventi dell'Ente.

Relativamente alla compagine istituzionale vanno evidenziate le diverse modifiche subite nel tempo dalla L.R. 15/2015 (L.R. n. 28/2015, n. 5/2016, n. 8/2016 e n. 15/2016) operate nell'intento di definire la governance dei nuovi enti che tuttavia hanno avuto l'effetto di cristallizzare lo stato dei Liberi Consorzi Comunali e comportare uno slittamento dell'insediamento degli organi istituzionali con conseguente proroga delle gestioni dei commissari straordinari, operante a tutt'oggi.

Attualmente la governance dell'Ente è costituita dal Commissario Straordinario cui sono state demandate le funzioni di Presidente dell'Ente e del Consiglio provinciale e, a seguito dell'entrata in vigore della Legge Regionale n.31 del 18.12.2021, dall'Assemblea del Libero Consorzio Comunale, composta dai sindaci dei comuni appartenenti al Libero Consorzio Comunale.

L'Assemblea, che si è insediata in data 28/02/2022, ha poteri propositivi e consultivi e, nelle more dell'insediamento degli organi elettivi delle ex-province regionali, svolge temporaneamente le funzioni del Consiglio del Libero Consorzio Comunale di cui al comma 2 dell'art. 7-bis della legge regionale 15 del 4/8/2015 e ss.mm. e ii e, solo per tali ambiti, con il ruolo di organo di indirizzo politico e di controllo dell'Ente di area vasta.

La protratta operatività dei predetti organi straordinari ed il continuo susseguirsi di norme regionali sulla riorganizzazione degli enti di area vasta hanno di fatto depotenziato la funzione istitutiva degli enti, senza garantire, ad oggi, la certezza di un assetto governativo stabile e, al tempo stesso, costituiscono un indice della situazione di stallo politico-amministrativo.

La riduzione, inoltre, dei trasferimenti erariali e regionali ha reso ulteriormente incerta e problematica la stessa attività di programmazione di bilancio nonché quella relativa alla Pianificazione della Performance con spostamento in avanti dei tempi di attuazione del ciclo di programmazione e gestione dell'Ente.

In ordine alle risorse finanziarie di cui dispone l'Ente, si fa rinvio a quanto previsto nel Piano Esecutivo di Gestione.

Risorse umane al 31/12/2024

Personale in servizio	
Area	Numero
Dirigenti	3
Dirigenti (T.D.)	1
Operatori	17
Operatori Esperti	240
Istruttori	100
Funzionari E.Q.	47
Funzionari E.Q. (T.D.)	1
Totale tempo ind.	407
Totale tempo det.	2
Totale complessivo	409

Di cui:

Settore Segreteria e Servizi Amministrativi, Affari Generali, Stampa, Risorse Umane		
Area	Profilo Professionale	Unità in Servizio
Dirigenti	Dirigenti	
Operatori	Operatore attività di servizi	3
Operatori Esperti	Addetto servizi amministrativi	30
	Centralinista	2
	Operatore grafico internet	1
	Custode	1
	Operatore informatico	2
	Operatore tecnico professionale	2
	Collaboratore amministrativo contabile	3
Istruttori	Istruttore amministrativo	13
Funzionari E.Q.	Funzionario amministrativo	3
	Funzionario Esperto amministrativo	1
Totale		61

Settore Politiche Attive del Lavoro e dell'Istruzione, Solidarietà Sociale, Provveditorato, Trasporti, URP, Formazione		
Area	Profilo Professionale	Unità in Servizio
Dirigenti	Dirigenti	1 (T.D.)
Operatori	Operatore attività di servizi	7
Operatori Esperti	Addetto servizi amministrativi	42
	Autista	5
	Addetto ai servizi di accoglienza e vigilanza	2
	Operatore informatico	1
	Cantoniere	2
	Collaboratore amministrativo contabile	2
Istruttori	Istruttore amministrativo	11
	Istruttore contabile	2
Funzionari E.Q.	Funzionario amministrativo	1
	Assistente sociale	2
	Funzionario Esperto servizi sociali	1
	Funzionario Esperto amministrativo	1
Totale		80

Infrastrutture Stradali, Edilizia Scolastica, Patrimonio e Manutenzione		
Area	Profilo Professionale	Unità in Servizio
Dirigenti	Dirigenti	1
Operatori	Operatore attività di servizi	2
Operatori Esperti	Operatore Tecnico Professionale	13
	Addetto servizi amministrativi	8
	Addetto ai servizi di accoglienza e vigilanza	3
	Addetto servizi tecnici	4
	Cantoniere	41
	Elettromeccanico	1
	Assistente ai lavori	2
Istruttori	Capo Cantoniere	11
	Istruttore tecnico	7
	Istruttore amministrativo	3
	Istruttore contabile	1
Funzionari E.Q.	Funzionario Tecnico	7 (di cui 1 T.D.)
	Funzionario amministrativo	1
	Ingegnere	2
	Architetto	2
	Geologo	1
	Agronomo	1
Totale		111

Settore Ragioneria Generale, Attività Negoziale: Contratti, Gare, Concessioni ed Economato, Innovazione Tecnologica		
Area	Profilo Professionale	Unità in Servizio
Dirigenti	Dirigenti	1
Operatori	Operatore attività di servizi	2
Operatori Esperti	Addetto servizi amministrativi	25
	Addetto ai servizi di accoglienza e vigilanza	1
	Addetto servizi tecnici	1
	Operatore grafico internet	1
	Collaboratore amministrativo contabile	2
	Collaboratore informatico	1
Istruttori	Istruttore amministrativo	11
	Istruttore contabile	3
	Informatico	5
Funzionari E.Q.	Funzionario amministrativo	4
	Funzionario contabile	3
	Funzionario esperto amministrativo	1
	Funzionario esperto contabile	1
Totale		62

Settore Ambiente, Turismo, Attività Economiche e Produttive, Protezione Civile, Giardino Botanico		
Area	Profilo Professionale	Unità in Servizio
Dirigenti	Dirigenti	1
Operatori	Operatore attività di servizi	3
Operatori Esperti	Addetto servizi amministrativi	17
	Giardiniere	1
	Addetto ai servizi di accoglienza e vigilanza	2
	Addetto servizi tecnici	4
	Cantoniere	2
	Collaboratore amministrativo contabile	2
	Operatore tecnico professionale	3
	Istruttori	Istruttore amministrativo
Istruttori	Istruttore contabile	1
	Perito Agrario	1
	Funzionari E.Q.	Funzionario amministrativo
Funzionari E.Q.	Funzionario Tecnico	3
	Giornalista pubblico	1
	Funzionario esperto amministrativo	3
	Geologo	1
	Totale	

Ufficio del Segretario Generale: Direzione, Controlli, Anticorruzione e Trasparenza		
Area	Profilo Professionale	Unità in Servizio
Dirigenti	Dirigenti	
Operatori Esperti	Addetto servizi amministrativi	2
	Collaboratore amministrativo contabile	1
Istruttori	Istruttore amministrativo	4
	Istruttore contabile	1
	Funzionario esperto statistico	1
	Funzionario esperto amministrativo	1
Totale		10

Ufficio del Segretario Generale: Avvocatura e Affari Legali		
Area	Profilo Professionale	Unità in Servizio
Dirigenti	Dirigenti	
Operatori Esperti	Addetto servizi amministrativi	5
Istruttori	Istruttore amministrativo	1
Funzionari E.Q.	Funzionario amministrativo	2
	Funzionario esperto amministrativo	1
Totale		9

Ufficio del Segretario Generale: Polizia Provinciale		
Area	Profilo Professionale	Unità in Servizio
Operatori Esperti	Addetto servizi amministrativi	2
Istruttori	Istruttore di vigilanza	16
Funzionari E.Q.	Funzionario Servizi di Polizia	2
Totale		20

Gabinetto del Commissario		
Area	Profilo Professionale	Unità in Servizio
Dirigenti	Dirigenti	
Operatori Esperti	Addetto servizi di accoglienza e vigilanza	1
Istruttori	Istruttore amministrativo	2
Totale		3

2. SEZIONE : VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2. Sezione : Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione

2.1 – Sottosezione di Programmazione Valore Pubblico

Lo scopo di una pubblica amministrazione e in particolar modo di un ente territoriale di natura sovra comunale è creare valore pubblico per la comunità amministrata definendo le strategie e le azioni da compiere tenendo in debito conto il contesto interno ed esterno in cui opera.

Creare Valore pubblico determina orientare l'azione amministrativa al miglioramento della qualità della vita e del livello di benessere economico, sociale, ambientale, culturale, della comunità amministrata, prodotto dalle politiche e dalle azioni, attraverso un impiego efficace ed efficiente delle risorse finanziarie, strumentali organizzative, volto alla realizzazione di “buona amministrazione” e ad aumentare il benessere reale della popolazione amministrata.

In tale ottica occorre, pertanto, mantenere e sviluppare le condizioni abilitanti per la creazione di valore pubblico sia a livello politico che organizzativo interno:

- a livello politico attraverso una governance con ampia visione del futuro che sappia sviluppare una proficua rete di relazioni istituzionali;
- a livello organizzativo attraverso una buona amministrazione che operi a servizio dello sviluppo del territorio, che verifichi e tuteli costantemente il proprio stato di salute finanziaria e organizzativa e riconosca e gestisca le necessarie capacità operative: dirigenti e personale coinvolto, formato e motivato, infrastrutture tecnologiche e informatiche che supportino i processi di innovazione dell'Ente, i progetti finanziati dal PNRR e i servizi al cittadino.

La mission di questo Ente trova concretezza nel Documento Unico di Programmazione, impostato come base operativa per la creazione di valore pubblico, in cui anche nell'ottica della massima trasparenza dell'azione amministrativa, è reso evidente l'impatto dell'azione strategica in termini di miglioramento del benessere della comunità.

Il processo di programmazione si digrada su tre livelli, i primi due, individuati nel DUP, sono costituiti dagli obiettivi strategici ed operativi, che individuano le politiche e le azioni programmate dall'Amministrazione e precisano le azioni necessarie a conseguirle in prospettiva triennale e in coerenza con il Bilancio, per incrementare il valore pubblico. Il terzo livello è rappresentato dagli obiettivi di performance, che rappresentano in dettaglio le azioni gestionali, annuali e/o pluriennali, ritenute di particolare rilevanza e sempre collegate alle priorità strategiche, per generare valore pubblico.

Gli obiettivi di valore pubblico, dunque, identificati negli obiettivi strategici del Documento Unico di Programmazione, sono perseguiti secondo la logica della programmazione integrata e trasversale, gestita seguendo il ciclo annuale della performance (programmazione, gestione, misurazione, valutazione, rendicontazione).

La creazione di valore pubblico si tradurrà nella realizzazione degli obiettivi strategici contenuti nella Sezione strategica del DUP (approvato con Determinazione del Commissario Straordinario n. 127 del 31.10.2024) e di seguito elencati.

2.1.1 - Obiettivi Strategici

Ai sensi di quanto prescritto dall'art. 3, comma 2 del D.M. n. 132/2022 il quale prevede che *“per gli Enti Locali la sottosezione a) sul valore pubblico fa riferimento alle previsioni generali contenute nella sezione strategica del DUP”* di seguito si riportano gli obiettivi strategici previsti del DUP e le misure attuative

Valore Pubblico 1 - Trasparenza, Anticorruzione, Legalità, Risorse Umane

Assicurare il regolare funzionamento dell'attività di Governo a cui l'Ente deve fare fronte secondo i compiti attribuiti e garantiti a livello costituzionale.

Assicurare, attraverso la trasparenza e il conseguente controllo generalizzato e diffuso sull'esercizio delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche, il perseguimento degli obiettivi di legalità, sviluppo della cultura dell'integrità ed etica pubblica, nonché di buona gestione delle risorse pubbliche.

Assicurare, in ossequio a quanto disposto con Legge 190/2012, la riduzione del livello di rischio di corruzione all'interno della struttura organizzativa dell'Ente e nell'ambito dell'attività da questo posta in essere.

La sezione del PIAO rischi corruttivi e trasparenza costituisce uno strumento di prevenzione della corruzione e dell'illegalità, con una impostazione “positiva”, finalizzata alla riaffermazione dei principi di imparzialità, legalità, integrità, trasparenza, efficienza, pari opportunità, uguaglianza, responsabilità, giustizia e, solo in via residuale, quale strumento disciplinante le sanzioni ai comportamenti difformi.

L'attività di controllo successivo di regolarità amministrativa rappresenta l'ulteriore strumento di prevenzione dell'illegalità che deve essere svolta nell'Ente.

Misure: Trasparenza e Anticorruzione

Riduzione del livello di rischio di corruzione

Incremento della trasparenza

Assegnazione di obiettivi di qualità ai dirigenti.

Realizzazione di idonee azioni formative rivolte ai dipendenti dell'Ente per sviluppare e diffondere la “cultura allargata della prevenzione della corruzione e della trasparenza”.

Introduzione di un sistema di controlli interni a carattere collaborativo.

Implementazione del sistema dei controlli interni con particolare riferimento al controllo successivo di regolarità amministrativa

Individuazione di misure per il rispetto del Codice di Comportamento dell'Ente

Misure: Legalità

Assicurare la rappresentanza e difesa in giudizio dell'Ente nelle cause attive e passive, in tutte le sedi giudiziarie di ogni ordine e grado, e le connesse attività di supporto legale.

Gestire i rapporti con gli eventuali legali esterni, assicurando loro tutto quanto necessario alla difesa dell'Ente nell'ottica, comunque, di una riduzione del numero di contenziosi da assegnare ai legali esterni.

Misure: Risorse Umane

Costituire una dotazione di personale adeguata funzionalmente alle esigenze dell'Ente attraverso l'analisi dei fabbisogni di personale e l'elaborazione di un piano occupazionale coerente con le scelte organizzative e le strategie di innovazione, nei limiti imposti dalla normativa vigente e compatibili con gli equilibri di bilancio.

Governare i flussi di mobilità interna ed esterna del personale e stabilire una connessione fra i Settori volta a migliorare l'utilizzazione delle risorse umane attraverso le conoscenze di dati e la fruizione degli stessi.

Potenziare e valorizzare le risorse umane attraverso percorsi programmati di formazione individuati nell'ambito del piano di formazione.

Creazione modello organizzativo dinamico in grado di intercettare le mutevoli esigenze del territorio e fornire in modo rapido ed efficace i servizi.

Valore Pubblico 2 - Diritto allo Studio – Sviluppo e Manutenzione del Patrimonio Scolastico

Assicurare il funzionamento delle scuole superiori della provincia ed al contempo il pieno esercizio del diritto allo studio in favore degli studenti in condizioni di disagio socio-economico ovvero in situazione di handicap grave.

Pertanto, nell'ambito delle funzioni attribuite all'Ente di aria vasta, costituiscono obiettivo strategico qualificante il settore dell'istruzione le attività riguardanti la gestione amministrativa delle scuole secondarie di II grado che insistono sul territorio provinciale e il trasporto scolastico degli alunni portatori di handicap grave, nonché agli adempimenti di cui alle attribuzioni delegate dall'Assessorato Regionale BB.AA. e P.I. in ordine alla concessione delle borse di studio ex L. n. 62/2000.

Si tratta di funzioni e competenze che, per gli obiettivi e le finalità perseguite, rivestono carattere di unitarietà e si presentano dunque strettamente interconnesse e sussidiarie le une alle altre.

L'individuazione delle attività sopra descritte come tra le più qualificanti è legata sia alla rilevanza anche esterna, oltre che sociale ed economica, delle stesse, sia alla necessità, a fronte dei drastici tagli finanziari intervenuti e della precaria situazione dell'Ente, di focalizzare e concentrare gli sforzi e quindi garantire in via prioritaria i servizi istituzionalmente previsti, i quali presentano oltre tutto anche i caratteri della necessità ed obbligatorietà.

Misure: Gestione amministrativa delle scuole secondarie di 2° grado

Assicurare i compiti istituzionali inerenti la gestione amministrativa delle scuole medie secondarie di II grado che insistono sul territorio provinciale, provvedendo all'assegnazione dei fondi per spese ordinarie e correnti (soprattutto canoni per utenze), secondo i criteri di cui al vigente regolamento dell'Ente in materia, attraverso il sistema delle anticipazioni di spese semestralmente rendicontate, nonché attraverso l'erogazione di anticipazioni straordinarie finalizzate alla soluzione di problematiche urgenti e/o onorare obbligazioni relative a contratti di fornitura elettrica, idrica, di gas.

Assicurare una costante collaborazione/consulenza tecnico-giuridica alle scuole anche al fine di una maggiore razionalizzazione della spesa.

Misure: Garanzia del diritto allo studio

Porre in essere tutti gli adempimenti inerenti l'attribuzione delle borse di studio, ex L. n. 62/2000, agli studenti appartenenti alle famiglie meno abbienti residenti nel territorio provinciale, secondo le direttive e l'iter procedurale impartiti dal competente Assessorato Regionale. Assicurare un supporto tecnico ai comuni ed alle famiglie.

Assicurare il servizio gratuito di trasporto dal domicilio alle strutture scolastiche in favore dei soggetti con handicap grave scolarizzati che frequentino istituti superiori di competenza provinciale. Facilitare l'utenza attraverso la pubblicazione online del modello di domanda, delle note informative, nonché della modulistica aggiornata per il trasporto studenti con handicap grave.

Misure: Rete scolastica provinciale

Svolgere, nell'ambito delle competenze attribuite alla Conferenza Provinciale della L.R. n. 6 del 24/02/2000 e sulla base dei criteri individuati con Decreto del competente Assessorato Regionale, ogni attività necessaria ai fini della predisposizione del piano di dimensionamento e razionalizzazione della rete scolastica provinciale di ogni ordine e grado;

Garantire, pertanto, l'efficace esercizio dell'offerta formativa, la stabilità nel tempo e l'equilibrio ottimale tra domanda e offerta di istruzione e formazione. Questa funzione dovrà necessariamente tenere conto dei bisogni del territorio, cercando di individuare l'offerta formativa più rispondente, nonché degli investimenti che verranno fatti nell'ambito dell'edilizia scolastica.

Misure: Interventi a sostegno dell'integrazione scolastica in favore degli alunni delle scuole superiori con disabilità

Favorire l'integrazione dei giovani diversamente abili, in ambito scolastico e sociale, funzione delegata ai liberi consorzi comunali dalla Legge Regionale n. 24 del 5 dicembre 2016.

Potenziare i servizi di assistenza posti a carico dell'Ente quali: il servizio di assistenza

all'autonomia e alla comunicazione gestito attraverso il sistema dell'accreditamento e il servizio di istituzionalizzazione degli alunni con handicap sensoriali attraverso il ricovero.

Misure: Edilizia Scolastica

Garantire la conservazione, la valorizzazione e lo sviluppo del patrimonio edilizio scolastico provinciale attraverso interventi di manutenzione ordinaria e straordinaria e di adeguamento alla normativa vigente rivolti a mantenerne la funzionalità e le condizioni di sicurezza.

Ottimizzare al meglio l'utilizzo delle risorse disponibili e sviluppare condizioni di sostenibilità degli oneri relativi al funzionamento degli istituti proseguendo nell'opera di razionalizzazione nella gestione degli istituti di II grado.

Valore Pubblico 3 - Valorizzazione del Territorio

Promuovere attraverso azioni preventive e di controllo la tutela e la salvaguardia del territorio garantendone la valorizzazione.

Realizzare lo sviluppo della viabilità e della mobilità sostenibile al fine di creare le condizioni per una migliore accessibilità alle aree interne

Misure: Tutela e valorizzazione dei beni

Promozione e valorizzazione del patrimonio storico e culturale dell'ente

Rendere fruibile il Giardino botanico, finora bene ad uso esclusivo dell'Ente, incrementando le coltivazioni e ripartendo il raccolto ad associazioni di volontariato

Incrementare sul portale istituzionale i contenuti dedicati al turismo per divulgare anche il patrimonio culturale del territorio

Sostenere e promuovere attività a sostegno dell'offerta turistica nel territorio provinciale

Misure: Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente

Svolgere attività in campo ambientale, aggiornando costantemente la propria azione amministrativa alle numerose novità normative e semplificando gli adempimenti amministrativi in modo da ridurre gli oneri burocratici per le imprese che necessitano di autorizzazioni ambientali per la propria attività.

Svolgere attività di controllo e repressione degli illeciti ambientali sia in materia di rifiuti e assimilati sia in materia di inquinamento atmosferico, attività da svolgere anche in collaborazione con la Polizia Provinciale e con altri soggetti esterni istituzionali.

Svolgere attività di risanamento delle aree e delle strade provinciali interessate al fenomeno di abbandono dei rifiuti. Le scelte sono dettate dalla normativa di settore ed in particolare dal D.Lgs. n. 152/2006.

Attività di tutela, valorizzazione ed educazione ambientale.

Misure: Trasporto e diritto alla mobilità

Miglioramento e messa in sicurezza della viabilità.

Assicurare la gestione e la manutenzione delle strade provinciali, dando attuazione a tutti gli interventi inseriti nel piano delle opere pubbliche che hanno avuto la definitiva copertura finanziaria.

Promuovere idonee iniziative, di concerto con la Regione, finalizzate alla ricerca di possibili ulteriori finanziamenti.

Misure: Servizio di Protezione Civile

Garantire la gestione del sistema di allerta su scala provinciale proseguendo nel rapporto di collaborazione con la Regione, la Prefettura ed i Comuni della Provincia, introducendo elementi di armonizzazione dei gruppi comunali, assicurando la piena operatività del coordinamento della provincia con l'articolato mondo del volontariato organizzato. Le scelte sono dettate dal ruolo del nuovo Ente di area vasta di struttura a servizio del territorio dei comuni della provincia.

Valore Pubblico 4 - Innovazione e Semplificazione dei Servizi Erogati dall'Ente

Il Codice della Amministrazione Digitale (CAD) ha individuato nelle tecnologie dell'informazione e della comunicazione e in quelle digitali gli strumenti attraverso cui realizzare una maggiore efficienza, efficacia, economicità, imparzialità, trasparenza, semplificazione dell'operato delle Pubbliche Amministrazioni, nonché la partecipazione dei cittadini ai procedimenti amministrativi.

Misure: Digitalizzazione

Rafforzare il tema delle competenze digitali all'interno delle pubbliche amministrazioni, con iniziative concrete di sensibilizzazione e formazione.

Adeguarsi alle ultime modifiche introdotte del Codice dell'Amministrazione Digitale, agli obiettivi indicati nel Piano Triennale dell'informatica per la digitalizzazione del proprio operato e alle Linee guida dell'AGID in materia.

Proseguire ed ampliare l'attività di dematerializzazione dei documenti cartacei mirata ad un sistema di gestione degli atti totalmente digitalizzato, compatibilmente con le risorse finanziarie disponibili.

Favorire l'accesso digitale dell'utenza ai servizi erogati.

Potenziare i servizi di rete e razionalizzare le attrezzature informatiche per una più efficiente e sicura accessibilità alle informazioni.

Garantire la formazione del personale in materia.

Misure: Comunicazione

Agevolare il rapporto e il contatto tra servizio pubblico e cittadini.

Semplificare la comunicazione interna e supportare la comunicazione istituzionale.

Valore Pubblico 5 - Attuazione Interventi Strategici con Risorse a Valere sul PNRR

Interventi di manutenzione straordinaria degli edifici delle scuole superiori di secondo grado - Misura 4 – Componente 1 – Investimento 3.3

Misure: Interventi edilizia scolastica

Rendere gli edifici pubblici adibiti a scuole del secondo ciclo di istruzione innovativi, sostenibili, sicuri e inclusivi, attraverso interventi di messa in sicurezza, adeguamento sismico, efficientamento energetico e sostituzione dell' edilizia.

Garantire l'attuazione degli interventi finanziati con risorse PNRR nel rispetto della normativa vigente e dei cronoprogrammi di spesa.

Assicurare un corretto monitoraggio e rendicontazione degli interventi, attraverso l'alimentazione dei dati richiesti dalle Amministrazioni Titolari degli interventi sulle apposite piattaforme.

2.2 – Sottosezione di Programmazione Performance

La presente sottosezione di Programmazione, è stata elaborata secondo le previsioni normative citate in premessa di cui al D.L. n. 80 del 09/06/2021, conv. con L. n. 113 del 08/08/2021, nel rispetto del D.Lgs n. 150 del 27/10/2009 (cosiddetto “Decreto Brunetta”) e s.m.i. e in aderenza al vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.

Essa sostituisce il Piano della Performance, di cui mantiene la connotazione quale documento centrale del ciclo di gestione della performance, in grado di rendere concrete e operative, attraverso l'individuazione di obiettivi assegnati ai dirigenti le scelte e le azioni delineate a livello di pianificazione strategica dell'Ente con il Documento Unico di Programmazione.

La sottosezione è elaborata coerentemente con il Documento Unico di Programmazione - D.U.P. - relativo al triennio 2025 – 2027 e con il PEG, gli obiettivi assegnati ai responsabili dell'Ente sono stati, pertanto, definiti sulla base delle azioni e delle attività indicate nelle due sezioni del D.U.P., in particolar modo facendo riferimento a quelli contenuti nella sezione operativa.

Rappresenta, pertanto, lo strumento principale di raccordo tra le funzioni politiche di indirizzo e controllo, espresse dagli organi di governo, e le funzioni di gestione proprie dei dirigenti ai quali è attribuita la direzione dei settori in cui è articolata l'organizzazione interna dell'Ente. Il suddetto raccordo è finalizzato alla definizione degli obiettivi di gestione, all'assegnazione delle risorse necessarie al loro raggiungimento e alla successiva valutazione.

Con la presente sottosezione vengono individuati e assegnati alle strutture organizzative dell'Ente obiettivi di performance organizzativa e obiettivi di performance individuale.

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.

2.2.1 - Piano degli Obiettivi

Tra gli obiettivi di performance organizzativa, che coinvolgeranno per la loro realizzazione l'intera struttura organizzativa, ai sensi di quanto previsto dall'art. 8 del D.Lgs. 150/2009, vengono individuati nell'intento di tutelare l'interesse pubblico, l'obiettivo:

- in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza dell'azione amministrativa, al fine di integrare e rendere coerente il Piano degli obiettivi con le misure individuate nella sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza", nonché al fine di garantire la produzione e l'aggiornamento tempestivo e regolare del flusso di informazioni da pubblicare sul sito "Amministrazione trasparente";
- modernizzazione e miglioramento qualitativo dell'organizzazione attraverso la creazione di database di archivi informatici e scarto documentale cartaceo;
- customer satisfaction

Sulla base delle previsioni dettate dal comma 2, dell'art. 4 bis del D.L. n. 13/2023 convertito in L. n. 41/2023 viene, inoltre, individuato quale obiettivo comune a tutti i settori quello relativo al rispetto dei tempi di pagamento.

Tutti gli obiettivi sono strutturati in modo da consentire una misurazione, valutazione e rappresentazione in modo integrato ed esaustivo del livello di performance atteso.

Il Piano degli obiettivi di cui all'All. 1 individua gli obiettivi di performance organizzativa ed individuale riportanti piano delle attività, indicatori e target.

2.2.2 - Sistema di Valutazione della Performance

La valutazione della performance dei dirigenti spetta al Nucleo di valutazione e si effettua sulla scorta del Regolamento sul "Sistema di misurazione e valutazione della performance del personale dell'Ente" approvato con Determinazione del Commissario Straordinario n. 60 del 04.04.2019.

Si riporta, di seguito, un estratto del predetto regolamento al fine di individuare la correlazione diretta tra lo strumento di programmazione della performance e quello della sua valutazione e conseguente misurazione.

Al riguardo, si rileva che la valutazione si basa sui seguenti fattori :

1. performance organizzativa

collegata a specifici obiettivi comuni a tutto l'Ente e trasversali a tutti i settori scelti all'interno degli ambiti di cui all'art. 8 del Decreto e individuati a tal fine con il Piano della performance.

2. performance individuale

- a) risultati collegati al grado di raggiungimento degli obiettivi individuati annualmente nel piano degli obiettivi e assegnati a ogni singolo dirigente annualmente con il PEG/PDO.

- b) comportamenti organizzativi individuali in termini di capacità, competenze, abilità comprensiva della capacità di valutazione dei propri collaboratori dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

L'incidenza percentuale da attribuire ai parametri in cui si articola la scheda di valutazione dei dirigenti è la seguente:

Fattori di valutazione	Parametri	Peso %
Performance organizzativa	Grado di raggiungimento degli obiettivi comuni e trasversali a tutti i settori dell'Ente	10
Performance Individuale	Grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati	60
	Comportamenti organizzativi individuali	30

La misurazione della performance organizzativa dell'Ente attiene al grado di raggiungimento di specifici obiettivi comuni a tutto l'Ente e trasversali a tutti i settori individuati a tal fine con il Piano della performance.

Ciascun obiettivo assegnato al dirigente per le predette finalità è valutato complessivamente da punti zero a cento sulla base del peso ponderale attribuito. Il totale dei pesi deve sommare 100%.

La valutazione della performance individuale rappresenta la misurazione del contributo del valutato al raggiungimento degli obiettivi assegnati e la definizione di azioni di miglioramento.

- prestazione legata ad obiettivi assegnati

Si terrà conto del grado di raggiungimento degli obiettivi individuati ed assegnati a ciascun dirigente con il Piano della Performance.

Ciascun obiettivo assegnato al dirigente per le predette finalità è valutato complessivamente da punti zero a cento sulla base del peso ponderale attribuito.

Il totale dei pesi deve sommare 100%.

Il grado di raggiungimento degli obiettivi è misurato tramite indicatori definiti in sede di assegnazione degli obiettivi stessi, tenendo conto anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente.

- comportamenti assunti da ciascun dirigente nel corso dell'anno

Saranno valutati sulla base di criteri che tengono conto in modo puntuale delle seguenti capacità:

- capacità professionali e manageriali
- capacità di valorizzazione e valutazione del personale assegnato
- capacità di innovazione
- capacità di rispetto degli adempimenti normativi

Tali capacità attese dal singolo ruolo dirigenziale sono descritte ciascuna con una scala dettagliata di comportamento e valutate da punti zero a venticinque, per un totale complessivo pari a cento.

2.2.3 – Monitoraggio

In coerenza con le disposizioni contenute nel D. Lgs. n. 150/2009 e il D.Lgs. n.74/2017, il monitoraggio del grado di raggiungimento dei risultati conseguiti per ciascun obiettivo strategico del DUP, costituente obiettivo di Valore Pubblico del Piano, nonché per gli obiettivi di performance organizzativa ed individuale sarà effettuata tramite la Relazione sulla performance.

La Relazione annuale sulla performance che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti viene validata dal Nucleo di valutazione ed approvata dall'organo di indirizzo politico-amministrativo dell'Ente.

Una fase, intermedia e finale, di verifica dello stato di attuazione degli obiettivi programmati ed assegnati, sarà effettuata, sulla scorta di report semestrali dei risultati conseguiti redatti da ciascun dirigente, attraverso il sistema di controllo di gestione i cui esiti confluiranno in un report infrannuale, a supporto dell'attività di gestione dei dirigenti, e nel Referto del controllo di gestione annuale quale rendicontazione complessiva rispetto ad ogni obiettivo strategico, operativo e gestionale assegnato.

2.2.4 - Semplificazione , Reingegnerizzazione ed Accessibilità

La semplificazione amministrativa riveste un ruolo centrale per lo sviluppo socio-economico del territorio, costituendo un fattore abilitante per la rimozione degli ostacoli amministrativi e procedurali allo sviluppo.

Il Libero Consorzio Comunale di Agrigento prosegue in via continuativa da anni, il percorso di digitalizzazione e reingegnerizzazione delle proprie attività e dei propri servizi, cogliendo opportunità di semplificazione e razionalizzazione di processo, aumentando e migliorando costantemente il numero e la qualità dei propri servizi on-line, mantenendoli in sicurezza e adeguandoli ad un contesto funzionale, tecnologico e normativo in continua evoluzione.

In relazione all'accessibilità dei propri sistemi informativi, intesi come capacità di erogare servizi e fornire le informazioni in modalità fruibile, senza discriminazioni, anche da parte di coloro che necessitano di tecnologie assistite o configurazioni particolari, l'Ente da attuazione, ormai da alcuni anni, alla Direttiva UE 2016/2102, al D. Lgs 10 agosto 2018, n. 106, alla Legge 9 gennaio 2004 n. 4 ed alle Linee Guida sull'accessibilità degli strumenti informatici emanate da AgID.

Nel rispetto dei contenuti delle suddette Linee Guida sull'accessibilità degli strumenti informatici, che indirizzano le pubbliche amministrazioni verso l'erogazione di servizi sempre

più accessibili, anche nell'anno 2025 si proseguirà ad effettuare, anche con il supporto di società specializzate nel campo, l'analisi completa del sito e dei portali web e la compilazione della relativa dichiarazione di accessibilità sulla piattaforma <https://form.agid.gov.it>. Analogamente, verranno definiti e pubblicati nell'apposita piattaforma presente sul sito dell'Agenzia per l'Italia digitale gli obiettivi annuali di accessibilità.

La strategia della trasformazione digitale della Pubblica Amministrazione, declinata nel Piano triennale per l'Informatica nella Pubblica Amministrazione intende promuovere lo sviluppo sostenibile, etico ed inclusivo, attraverso l'innovazione e la digitalizzazione al servizio delle persone, delle comunità e dei territori, nel rispetto della sostenibilità ambientale. Tra i principi guida contenuti nel Piano assume particolare rilevanza quello definito come Servizi inclusivi e accessibili, ove si richiede che le pubbliche amministrazioni debbano progettare servizi pubblici digitali che siano inclusivi e che vengano incontro alle diverse esigenze delle persone e dei singoli territori.

A tal uopo, per favorire l'accessibilità dei cittadini ai servizi dell'Amministrazione si continuerà a:

- Mantenere costantemente aggiornato il sito istituzionale, rispettando i requisiti di accessibilità previsti dalla normativa vigente, in modo che i contenuti siano fruibili da tutti gli utenti.
- Sensibilizzare e formare il personale che produce i documenti informatici da pubblicare online, affinché rispettino i requisiti di accessibilità, utilizzando esclusivamente formati aperti.
- Rendere semplice, sicuro e protetto l'accesso dei cittadini da qualsiasi dispositivo (PC, tablet, smartphone) ai servizi digitali e ai diritti che questi garantiscono, anche con l'utilizzo dei sistemi di identità digitale SPID e CIE.
- Mantenere aggiornata la modulistica a servizio dell'utenza.

Il Libero Consorzio Comunale di Agrigento, avendo aderito alla Misura 1.4.4 "SPID CIE" del PNRR, è già in grado di fornire l'accesso ai suoi servizi online ai cittadini provvisti di SPID e/o CIE.

2.2.5 Piano di razionalizzazione per l'utilizzo delle dotazioni strumentali ed informatiche (ex art. 2, comma 594 lett a) della legge 244/2007).

Il comma 594 dell'art. 2 della Legge 24.12.2007, n. 244 (Finanziaria 2008) introduce alcune misure tendenti al contenimento delle spese di funzionamento delle strutture delle Pubbliche Amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2 del D.Lgs 165/2001.

Tali misure si concretizzano essenzialmente nell'adozione di piani triennali finalizzati a razionalizzare l'utilizzo di una serie di beni.

I beni individuati all'art. 2 comma 594 lett.a) sono:

- dotazioni strumentali anche informatiche che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio;
- apparecchiature di telefonia mobili.

I piani devono essere prettamente operativi e dettagliare le azioni di razionalizzazione.

Il Libero Consorzio Comunale di Agrigento, nel corso degli anni precedenti, ha adottato misure di contenimento della spesa che hanno positivamente inciso non soltanto sulle disponibilità di bilancio ma anche sull'organizzazione del lavoro. Si ritiene, pertanto, che il piano, oltre ad introdurre nuove forme di razionalizzazione, renda sistematiche le misure adottate in precedenza.

A - Dotazioni Strumentali e Informatiche

Le postazioni di lavoro individuali sono costituite dalle apparecchiature informatiche installate negli uffici, per ogni dipendente, al fine dell'espletamento del lavoro attinente le mansioni di riferimento. Il criterio dominante nell'assegnazione in uso al dipendente è costituito le mansioni svolte dallo stesso come confermate nella pianta organica dell'Ente e gli specifici carichi nel piano delle performance.

Le dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano i posti di lavoro degli uffici sono le seguenti:

	Totale	Proprietà
Personal computer	350	350
Stampanti in bianco e nero	0	0
Stampanti a colori	6	6
Scanner a colori	15	15
Scanner b/n	0	0
Server	10	10
Multifunzione a colori (fotocopiatrice, stampante di rete, scanner, fax)	7	0
Multifunzione b/n (fotocopiatrice, stampante di rete e scanner)	34	0
Personal computer non collegato al server per Videosorveglianza	1	1

1 - Analisi situazione esistente

acquisti → Le regole che hanno motivato l'acquisto, la dismissione e l'utilizzo dei beni sopra elencati, compresa la gestione del sistema informativo, sono fondate nel perseguimento degli obiettivi di ottimizzazione in conformità alle nuove tecnologie, soprattutto in campo informatico, sfruttando al meglio le potenzialità delle singole apparecchiature e nell'adozione di un sistema di riserve minime per affrontare le situazioni di emergenza del sistema.

Le apparecchiature tecnologiche sono di proprietà del Libero Consorzio mentre le macchine fotocopiatrici e le stampanti multifunzione sono a noleggio.

A riguardo è stato avviato un processo di revisione delle procedure di acquisto utilizzando le convenzioni quadro stipulate dalla centrale di acquisto a livello statale (Consip). Nei casi in cui non siano presenti convenzioni, si procede in genere ad una Richiesta di Offerta (RdO) nel portale Consip o, in subordine, alla ricerca del prodotto/servizio comportante il prezzo più vantaggioso all'interno del catalogo MEPA (mercato elettronico della P.A.) procedendo con un ordine diretto sul portale. Anche nei casi in cui la fornitura/servizio possa essere fatta da un solo fornitore, si ricorre, nella maggioranza dei casi, al mercato elettronico Consip effettuando una "trattativa diretta" che è una modalità di negoziazione, semplificata rispetto alla tradizionale RDO, rivolta ad un unico operatore economico.

costi di stampa e servizi → Il Libero Consorzio Comunale di Agrigento è fortemente impegnato nelle politiche ecosostenibili che hanno effetti anche sulla riduzione dei consumi. Si è prestata particolare attenzione alla riduzione delle stampe al fine di diminuire l'uso di carta, cartucce/toner e dei costi relativi.

Prosegue l'opera di sensibilizzare il personale affinché si riducano le stampe non necessarie (es. stampe da Internet o stampe di mail). E' inoltre in uso una politica che mira a favorire sempre più lo scambio di informazioni tra gli uffici mediante documenti digitali e non cartacei. Viene infine privilegiata la stampa in fronte-retro ed il riutilizzo della carta usata.

Relativamente ai risparmi nell'uso di stampati e nei costi di gestione, si evidenziano, in costante aumento, quelli ottenuti a seguito delle notifiche tramite P.E.C. da parte dei settori interessati.

Strumenti informatici → Si continua nella razionalizzazione della dotazione stampanti per ridurre progressivamente il numero ed i costi di gestione ed accorpare l'utilizzo congiunto, procedendo ad affidamenti cumulativi fra settori al fine di ottenere offerte migliorative. L'utilizzo condiviso di moderne stampanti in rete consente la stampa su fronte/retro automatico, con migliori definizioni e un notevole risparmio di toner e carta. Tutto il personale utilizza prioritariamente le stampanti multifunzione collegate in rete e ogni settore è dotato di un codice d'accesso che consente anche di monitorare le copie effettuate.

Negli anni precedenti si è proceduto inoltre ad un aggiornamento continuo del software di base dei server e dei client, al rinnovo dell'hardware di rete (switch, router) e ad un rinnovo tecnologico generale che ha permesso un miglior funzionamento del sistema informatico e dei servizi resi.

Allo stato attuale, essendo tutti i pc in dotazione ai vari uffici, di proprietà, sono state completamente eliminate le spese di noleggio.

Il passaggio alla tecnologia "cloud" ha poi consentito una gestione dei dati integrata ed una velocizzazione dei sistemi in uso.

Si evidenzia, infine, che la realizzazione della connessione Internet/Intranet tramite fibra ottica consente di navigare più velocemente su tutte le piattaforme web che l'Ente utilizza per assolvere alle proprie funzioni, velocizzando anche l'utilizzo della posta elettronica e degli applicativi gestionali, già totalmente migrati in cloud come previsto dall'ultimo Piano triennale emanato dall'Agenzia per l'Italia Digitale.

A tal proposito, è stato già contrattualizzato l'affidamento per il nuovo sistema di connettività, la cui fornitura è prevista entro il primo trimestre, che prevede un aumento ulteriore delle velocità di connessione tra le sedi dell'ente e con il mondo Internet.

Dematerializzazione e informatizzazione → Il lavoro costante compiuto dall'Ente in tema di protocollo informatico e gestione documentale, consente una migliore gestione dei flussi documentali e delle relazioni tra uffici e servizi dell'Ente, insieme all'archiviazione digitale e al servizio di conservazione documentale in outsourcing realizzati attraverso l'utilizzo di software adeguati ed accreditati.

Contribuisce fortemente, sia al percorso di dematerializzazione che ai risparmi connessi, anche l'utilizzo della firma digitale per diverse tipologie di atti.

L'estensione dell'utilizzo del sistema PagoPa per la riscossione di tutti i tributi e le sanzioni, contribuirà a migliorare il processo di digitalizzazione e dematerializzazione ed aumentare notevolmente il livello dei servizi offerti al cittadino.

2 – Misure di razionalizzazione da adottare

Acquisti → Si proseguirà nell'utilizzo delle convenzioni quadro stipulate dalle centrali di acquisto a livello statale. Ove indisponibili o non idonee, si utilizzerà il Mercato Elettronico della Pubblica Amministrazione.

È obiettivo primario dell'Ente mettere in atto adeguate economie di scala necessarie a rendere efficiente e realizzabile l'erogazione dei servizi ai cittadini ed alle imprese, creando un modello di Pubblica Amministrazione che si organizza e agisce sulla base dei criteri dell'efficienza, dell'efficacia e dell'economicità, al fine di produrre risultati migliori ai minori costi.

Costi di stampa e servizi → Si proseguirà nella campagna di sensibilizzazione del personale affinché riduca le stampe non necessarie. I Responsabili dei Settori monitoreranno che vengano rispettati i seguenti obiettivi di razionalizzazione:

- gli uffici continueranno ad utilizzare prioritariamente la stampa in bianco e nero con una adeguata risoluzione; l'utilizzo della stampa a colori è limitata alle effettive esigenze operative, quali, a titolo esemplificativo, stampa di manifesti, fotografie, locandine, ecc.
- tutte le stampe, ed in particolare quelle voluminose, devono essere prodotte in

modalità fronte/retro e, ove possibile, con più pagine per foglio, mentre per le stampe di prova dovrà essere utilizzata la carta già stampata da un lato;

- tutte le comunicazioni interne dovranno avvenire per posta elettronica o protocollo interno (dematerializzazione dei flussi interni);
- si dovrà evitare la riproduzione di leggi e decreti favorendo la consultazione a video;
- si procederà ad incentivare ulteriormente, fra i dipendenti con incarichi di responsabilità, l'utilizzo della firma digitale.
- si dovrà favorire la fascicolazione elettronica con la gestione informatica degli allegati;
- tutte le comunicazioni esterne devono avvenire prioritariamente a mezzo posta elettronica certificata. L'invio tramite posta raccomandata è consentito solo nei casi in cui risulti effettivamente inevitabile.
- i rifiuti di carta devono essere conferiti negli appositi contenitori per la raccolta differenziata.

Nell'ottica di un contenimento generale delle spese dovranno essere previsti accorgimenti per ridurre i costi energetici, fra i quali lo spegnimento delle luci, dei computer, dei monitor e dei macchinari degli uffici.

Strumenti informatici → Si proseguirà nell'uso condiviso e razionale delle apparecchiature informatiche e dei programmi gestionali. Le dotazioni informatiche assegnate alle postazioni di lavoro verranno gestite secondo i seguenti criteri generali:

- per quanto riguarda gli acquisti di nuova strumentazione si provvederà a valutare attentamente l'acquisto di personal computer e dispositivi informatici individuali, previa verifica dell'effettiva necessità d'uso.
- nel caso in cui il personal computer risultasse non più idoneo per l'uso ottimale degli applicativi e dei servizi online, verrà comunque utilizzato in ambiti dove sono richieste performance inferiori, ove possibile migliorandone le performance con la sostituzione di qualche componente HW (es. memoria di massa o RAM); nel caso non fosse utilizzabile nemmeno in questi casi, potrà essere oggetto di donazione ad organizzazioni associative o altri soggetti del terzo settore no profit che ne faranno richiesta oppure essere definitivamente dismesso.
- si proseguirà, ove presenti, nella progressiva eliminazione dell'uso di stampanti individuali con conseguente risparmio di materiale consumabile.
- si continuerà a preferire l'acquisto o il noleggio di stampanti multifunzione, effettuato congiuntamente anche da settori diversi

Dematerializzazione e informatizzazione → In linea con i dettami del Codice dell'Amministrazione Digitale vigente, si continuerà nel processo di dematerializzazione dei documenti amministrativi già avviato.

Coerentemente con questo obiettivo, è stato realizzato e sarà operativo già all'inizio dell'anno, uno Sportello web per il cittadino e le imprese per la presentazione e la gestione delle istanze online.

Si prevede, con l'avvio di questo nuovo servizio, di estendere il sistema di pagamento tramite il nodo nazionale dei pagamenti (PagoPa) ad altri servizi oltre quelli già interessati e di integrare con l'app IO tutti i servizi rivolti all'esterno.

B- Sistemi di Telefonia

1 – Analisi situazione esistente

Telefonia mobile

L'Ente dispone di n. 163 telefoni cellulari in dotazione, con utilizzo di scheda prepagata, ricaricabile fino all'importo predeterminato attraverso la Convenzione CONSIP attualmente in vigore.

Telefonia fissa

L'ente è attualmente dotato di un sistema di telefonia fissa con centrale telefonica realizzata con tecnica digitale (VOIP)

2 – Misure di razionalizzazione da adottare

Telefonia mobile

Le misure di razionalizzazione da adottare saranno le seguenti:

- l'assegnazione del telefono cellulare di servizio deve essere finalizzata ad accrescere l'efficienza e l'efficacia dell'attività amministrativa;

- l'uso dei telefoni cellulari deve sempre seguire un criterio di utilizzazione predeterminato, finalizzato ad esigenze di servizio fuori sede, di reperibilità, o in situazione di emergenza per eventi calamitosi, sinistri, guasti o, comunque in tutti i casi per i quali viene richiesto un intervento immediato.

Telefonia fissa

Al fine di ottenere un miglioramento dell'utilizzo delle attrezzature a disposizione verranno valutati possibili miglioramenti dell'attuale linea dati, cercando l'offerta più vantaggiosa a parità di prestazioni.

2.2.6 - Piano di Azioni Positive (ex Art. 48 D.Lgs. N. 198/2006)

Il Libero Consorzio Comunale di Agrigento (ex Provincia Reg.le di Agrigento), nell'ambito delle finalità previste dalla normativa vigente, intende garantire parità e pari opportunità tra uomini e donne nel lavoro, favorendo l'occupazione femminile e realizzando l'uguaglianza sostanziale tra le dipendenti ed i dipendenti anche mediante l'adozione di misure volte a rimuovere gli ostacoli che di fatto ne impediscono la realizzazione.

“Valorizzare le differenze è un fattore di qualità dell’azione amministrativa: attuare le pari opportunità significa ...rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini” (Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, adottata in data 23 maggio 2007).

Garantisce un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegna a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno, nonché qualsivoglia forma di discriminazione di genere fra i dipendenti;

L'art.48 del D.Lgs. n. 198/2006 prevede che le Province predispongano piani di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Le azioni positive sono quindi misure temporanee speciali finalizzate a rendere sostanziale il principio di uguaglianza formale e volte a porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti da eventuali discriminazioni.

I Piani di azioni positive, tra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sotto rappresentate, favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario tra generi non inferiore a due terzi.

Le azioni positive hanno, in particolare, lo scopo di:

- superare le condizioni, l'organizzazione e la distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera o nel trattamento economico e retributivo;
- promuovere l'inserimento delle donne nelle attività e nei livelli nei quali esse sono sotto-rappresentate;
- favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.
- garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti;

- ritenere, come valore fondamentale da tutelare il benessere psicologico dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti e mobbizzanti.

ANALISI DELLA STRUTTURA DEL PERSONALE - DOTAZIONE ORGANICA

La dotazione organica del Libero Consorzio Comunale di Agrigento, come si evince dalla tabella prodotta dal competente Settore Risorse Umane, alla data del 31/12/2024 ha la seguente distribuzione di personale tra uomini e donne:

Categoria Giuridica	DONNE	UOMINI	TOTALE
Area degli Operatori (ex Cat. A)	8	9	17
Area degli Operatori esperti (ex Cat. B - B3)	102	138	240
Area degli Istruttori (ex Cat. C)	32	68	100
Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex Cat. D - D3)	19	28	47
TOT	161	243	404

DIPENDENTI TEMPO DETERMINATO

Categoria Giuridica	DONNE	UOMINI	TOTALE
Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex Cat. D - D3)	1	0	1
TOT	1	0	1

DIRIGENTI TEMPO INDETERMINATO

DONNE	UOMINI
0	3

DIRIGENTI TEMPO DETERMINATO

DONNE	UOMINI
1	0

Dall'analisi della situazione del personale dipendente, emerge un leggero divario tra le lavoratrici donne ed i lavoratori uomini sia da un punto di vista numerico, sia con riguardo alla collocazione del personale femminile nei diversi livelli di inquadramento e nelle posizioni gerarchiche.

OBIETTIVI E AZIONI POSITIVE

Nel corso del prossimo triennio 2025-2027 il Libero Consorzio Comunale di Agrigento intende realizzare un piano di azioni positive teso a raggiungere gli obiettivi di seguito elencati:

A) Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale e negli organismi collegiali.

1. Il Libero Consorzio si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di ciascun genere e a richiamare espressamente nei bandi di concorso/selezione il rispetto della normativa in tema di pari opportunità.

2. Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, l'Ente si impegna a stabilire requisiti rispettosi e non discriminatori tra i generi femminile e maschile.

3. Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o sole donne; nello svolgimento del ruolo assegnato, l'Ente valorizza attitudini e capacità professionali di entrambi i generi.

4. Ai fini della nomina di altri organismi collegiali interni all'Ente composti anche da lavoratori, l'impegno è di richiamare l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto dell'equa presenza di entrambi i generi nelle nomine.

B) Formazione e riqualificazione del personale.

I piani di formazione dovranno tener conto delle esigenze di ogni Servizio e della necessità di aggiornamento dovuta alle modifiche normative, alle innovazioni tecnologiche, alle aspettative dei cittadini, consentendo pari opportunità a uomini e donne di frequentare i corsi di formazione e aggiornamento individuati. Ciò significa che dovrà essere valutata la possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time.

Sarà data particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedo di maternità o paternità, assenza prolungata dovuta a esigenze familiari o malattia...), prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori e l'Ente durante l'assenza e al momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile di Servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la partecipazione ad apposite iniziative formative, per colmare le eventuali lacune e mantenere le competenze a un livello costante.

Il Libero Consorzio assicura a ciascun dipendente la possibilità di poter esprimere al meglio la propria professionalità e le proprie aspirazioni anche proponendo percorsi di ricollocazione presso altri Uffici e valutando le eventuali richieste espresse in tal senso dai dipendenti. L'istituto della mobilità interna si pone come strumento per ricercare nell'Ente (prima che all'esterno) le eventuali nuove professionalità che si rendessero necessarie, considerando l'esperienza e le attitudini dimostrate dal personale.

C) Conciliazione e flessibilità orarie.

Favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione, ponendo al centro dell'attenzione la persona e contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, anche mediante l'utilizzo di strumenti quali:

- facilitare la trasformazione del contratto di lavoro da full-time a part-time (e viceversa), su richiesta della dipendente e/o dipendente interessati, compatibilmente con le esigenze organizzative e con i vincoli di spesa della finanza pubblica;

- conferma della flessibilità di orario sia in entrata che in uscita, compatibilmente alle norme contrattuali, alle esigenze di servizio e alla fondatezza delle motivazioni della richiesta di flessibilità;

- in presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato potranno essere definite forme di flessibilità oraria per periodi di tempo limitati e, nel rispetto delle esigenze di servizio;

D) riduzione dello stress lavoro correlato a lunghe assenze di personale o presenza in servizio con necessità di frequenti assenze per problemi di salute o assistenza a familiari.

Adottare misure per un'equa redistribuzione dei carichi di lavoro nei caso di impossibilità di sostituzione del personale assente, attraverso la ripartizione tra i colleghi rimasti, di quello che è il lavoro normalmente svolto dalla persona assente.

Prevedere l'affiancamento del personale nei casi di assenze programmate (es. maternità). Rendere consapevoli le dipendenti ed i dipendenti che perseguire un comportamento collaborativo è un vantaggio per tutti.

E) Sicurezza sul luogo di lavoro.

In materia di sicurezza sul luogo di lavoro:

- è stato nominato il Medico Competente e i dipendenti vengono sottoposti al programma di sorveglianza sanitaria secondo la periodicità stabilita dal medesimo.

- è stato nominato il Responsabile interno del Servizio di Prevenzione e Protezione;
- si darà attuazione alle previsioni normative in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, provvedendo all'aggiornamento del documento di valutazione dei rischi presenti negli edifici, alla designazione e individuazione dei soggetti coinvolti nel complesso processo volto a garantire adeguati livelli di sicurezza sul luogo di lavoro e a calendarizzare i percorsi in/formativi.

F) Formazione e attività del CUG

1. Accrescere la formazione dei membri del Cug sui temi di propria competenza con autoformazione individuale o di gruppo, con supporti cartacei e/o informatici o partecipazione a eventi formativi.
2. Sviluppare lo spazio internet dedicato con informazioni rivolte ai dipendenti sia in materia di pari opportunità sia sull'attività dei Cug.

G) Diffusione informazioni sulle pari opportunità.

Nell'ambito della diffusione di una cultura improntata su un sempre maggiore riconoscimento del fondamentale e irrinunciabile diritto a pari libertà e dignità da parte dei lavoratori e delle lavoratrici, il Libero Consorzio Comunale di Agrigento si impegna a promuovere la realizzazione di iniziative dedicate alla parità di genere.

Il Direttore delle Risorse Umane con provvedimento interno ha nominato il CUG - Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, al fine di promuovere la valorizzazione del benessere di chi lavora e ponendosi contro le discriminazioni ex art. 21 della L. 183 del 04/11/2010, il quale ha - tra l'altro - compiti propositivi e di verifica rispetto alla predisposizione dei piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne.

Pertanto, nel periodo di vigenza del Piano potranno essere presentati al CUG pareri, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte dei dipendenti, in modo da poter procedere a un aggiornamento adeguato e condiviso.

Riferimenti normativi.

- D.l.gs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna";
- Lgs. n. 165/2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" e successive modifiche introdotte in particolare dall'art. 21 legge 183/2010 "Collegato lavoro";
- Direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica del 23.5.2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche";

- D.lgs. n. 5/2010 "Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego".;
- Dlgs. n. 81/2008 e ss. m. e ii.in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

2.3 – Sottosezione di Programmazione Rischi corruttivi e Trasparenza

2.3.1 – Valutazioni Preliminari

Le indicazioni contenute nella presente sottosezione del PIAO danno attuazione alle disposizioni della L.n.190/2012, attraverso l'individuazione di misure finalizzate a prevenire la corruzione nell'ambito dell'attività amministrativa dell'Ente.

Danno, inoltre, attuazione al decreto D.L. n. 80/2021, convertito in L. n. 113/2021 ed al D.M. 30.06.2022, n. 132 "Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione", (art. 3, comma 1, lett. c) in ordine alla Sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza", nonché alle indicazioni dell'ANAC contenute nella deliberazione n.7 del 07.01.2023 di approvazione del Piano Nazionale Anticorruzione (PNA 2022-2024) e nella delibera n. 605 del 19 dicembre 2023, con la quale l'Autorità Nazionale Anticorruzione ha approvato l'Aggiornamento 2023 del PNA 2022.

La presente sottosezione, in ottemperanza alle predette disposizioni, è stata predisposta dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, mediante un percorso partecipato con il coinvolgimento di Dirigenti e Responsabili degli Uffici, finalizzato in primis alla individuazione di esigenze di aggiornamento/integrazione del processo di gestione del rischio corruzione sulla base degli obiettivi strategici in materia definiti dall'organo di indirizzo.

Costituiscono elementi essenziali della sottosezione quelli indicati nel Piano Nazionale Anticorruzione (PNA 2022) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della L. n. 190 del 2012 e del D.Lgs. n. 33 del 2013.

Al momento attuale, pertanto, il riferimento metodologico seguito per la redazione della sottosezione di programmazione "Rischi Corruttivi e Trasparenza" del PIAO, per la parte relativa alla gestione del rischio corruttivo, è costituito dal PNA 2022 adottato dall' ANAC con delibera n.7 del 17 gennaio 2023 che aggiorna, integra e sostituisce le indicazioni metodologiche contenute nel PNA 2013 e 2015.

Nell'ambito dell'attività di predisposizione della presente sottosezione, facendo seguito alle indicazioni metodologiche contenute nel PNA 2022, vengono presi in considerazione, secondo una logica di miglioramento progressivo, gli esiti del monitoraggio del piano dell'anno precedente che ne costituisce unitamente agli obiettivi strategici la base di partenza, al fine di evitare duplicazioni e/o l'introduzione di misure eccessive o non funzionali.

Per una efficace strategia di prevenzione della corruzione, infatti, di fondamentale importanza è il sistema di monitoraggio delle misure di prevenzione previste nella sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO 2024-2026 in quanto evidenzia che cosa l'amministrazione sia concretamente in grado di attuare, in termini di prevenzione dei comportamenti corruttivi.

La sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza” del PIAO 2024-2026 ha previsto tre livelli di attività al fine di monitorare costantemente l'attuazione del piano e di intraprendere le iniziative più adeguate nel caso di scostamenti:

- I° livello - monitoraggio attuato nella forma dell'autovalutazione
- II° livello - monitoraggio attuato dal RPCT coadiuvato dalla propria struttura di supporto
- III° livello - riesame periodico della funzionalità complessiva del sistema di gestione del rischio.

Nell'ambito del monitoraggio, poi, sono state distinte due diverse fasi:

- il monitoraggio sull'attuazione delle misure di prevenzione
- il monitoraggio sull'idoneità delle misure di prevenzione.

La sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza” del PIAO 2024-2026, pertanto, è stata oggetto sia di monitoraggi aventi cadenza trimestrale che di due monitoraggi semestrali, nei mesi di giugno e dicembre 2024. In particolare, l'obiettivo della verifica semestrale è stato quello di accertare la corretta applicazione delle misure predisposte, secondo le modalità e nei tempi previsti, e la reale efficacia delle stesse in termini di prevenzione del rischio di fenomeni corruttivi o di malagestione, attraverso l'attuazione di condizioni che ne rendano più difficile la realizzazione.

Le operazioni di monitoraggio, al pari di quelle di redazione del Piano, si sono svolte in forma partecipata con la supervisione del RPCT, il contributo dei dirigenti, dei funzionari referenti e della struttura di supporto del RPCT.

I monitoraggi hanno riguardato sia lo stato di attuazione delle misure di carattere generale che lo stato di attuazione delle misure di carattere specifico. Da una lettura comparativa con i precedenti report di rendicontazione redatti nelle passate annualità si è rilevato un graduale ma continuo miglioramento di tutta l'attività di prevenzione della corruzione svolta dall'Ente anche in termini di migliore pianificazione.

Per quanto riguarda le misure di carattere generale, è emersa una complessiva buona applicazione delle stesse, presentandosi in gran parte ben strutturate e recepite dall'amministrazione.

Per quanto riguarda, invece, le misure di carattere specifico, è stata operata una attenta verifica sia in ordine alla corretta applicazione che in ordine all'idoneità e la sostenibilità delle stesse.

Al fine di agevolare gli uffici ed assicurare una maggiore precisione nella rilevazione dei dati sono state somministrate ai Settori apposite check-list nelle quali andava riportata la verifica in ordine all'attuazione delle predette misure, nel rispetto delle modalità e delle tempistiche previste nelle fasi di programmazione e il raggiungimento dei valori target prefissati. Nella sezione “note” gli uffici dovevano esplicitare tutte le informazioni utili per una corretta comprensione del report inviato. Durante il secondo monitoraggio, invece, l'attenzione è stata concentrata sulle misure che all'esito del primo semestre risultavano in tutto o in parte inattuate, allo scopo di verificare l'effettivo superamento delle anomalie

rilevate o, in alternativa, individuare le azioni correttive necessarie.

Attraverso la somministrazione delle check-list si è potuto rilevare una buona percentuale di adempimenti su quasi tutte le misure individuate dalla sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza” del PIAO 2024-2026 e programmate in seno alla mappatura dei processi, sebbene con alcune precisazioni in relazione ad alcune misure da parte di alcuni Uffici.

Il complesso delle misure attuate ha avuto un effetto, diretto e/o indiretto, positivo: sulla qualità e sull'efficienza dei servizi, sul funzionamento dell'amministrazione (es. in termini di semplificazione/snellimento delle procedure), sulla diffusione della cultura della legalità e sulle relazioni con i cittadini.

Anche nel 2024 è stata effettuata un'integrazione tra il sistema di monitoraggio delle misure anticorruzione e i sistemi di controllo interno in particolar modo in sede di controllo successivo di regolarità amministrativa.

Sono stati svolti, inoltre, monitoraggi sulla pubblicazione dei dati che hanno riguardato la totalità degli obblighi previsti dal D.Lgs. 33/ 2013 e ss.mm.ii., come da Tabella Master, che hanno rilevato un buon livello di aggiornamento.

Dei risultati del monitoraggio si è dato conto anche nella relazione annuale del RPCT per l'anno 2023, di cui all'art. 1, comma 14, della L. n. 190/2012, pubblicata sul sito dell'A.N.AC., nell'apposita sezione Amministrazione trasparente – Altri contenuti – Prevenzione della Corruzione - Relazione annuale del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza. Nell'ambito della predetta relazione sono stati analizzati in maniera più diffusa gli esiti dei monitoraggi con riferimento alle criticità emerse nonché alle possibili soluzioni.

Gli esiti dei monitoraggi, pertanto, hanno costituito la base di partenza per la riprogrammazione delle misure di carattere specifico per il triennio 2025-2027, alla luce dell'esperienza condotta nell'anno 2024, con la partecipazione di tutti gli attori coinvolti, che si sono fatti parte attiva di un processo sganciato dalla logica del mero “adempimento formale”, ma strettamente vissuto con analisi critica e autocritica delle attività espletate.

Considerato quanto sopra, la presente sottosezione mantiene l'impianto di cui al PIAO 2024-2026 tenendo in debito conto le direttive intervenute con il PNA aggiornamento anno 2023 adottato con delibera ANAC n.605 del 19 dicembre 2023.

Le misure di contrasto, generali e specifiche, sono riconfermate ed in parte adattate, dovendo le stesse essere realisticamente attuabili dal punto di vista organizzativo e finanziario.

2.3.2 - Obiettivi Strategici per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza

Gli obiettivi strategici per prevenire la corruzione e promuovere maggiori livelli di trasparenza all'interno dell'Amministrazione, logica declinazione dell'obiettivo della creazione del valore pubblico, costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico gestionale e della presente sottosezione.

Tali obiettivi strategici sono stati individuati nel rispetto delle finalità previste nel PNA, ossia:

- ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione;
- creare un contesto sfavorevole alla corruzione;
- creare un collegamento tra anticorruzione, trasparenza e performance;
- informatizzare il flusso di pubblicazione dei dati obbligatori nella sezione "Amministrazione Trasparente";
- integrare il sistema dei controlli interni con il sistema di monitoraggio delle misure anticorruzione;
- incrementare la formazione dei dipendenti in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza;

A definire gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione, ai sensi del comma 8 dell'art. 1 della L. 190/2012, rinnovato dal D.Lgs. 97/2016, è l'organo di indirizzo politico dell'amministrazione.

Gli obiettivi strategici ed operativi concernenti la prevenzione della corruzione e la trasparenza, ai fini della redazione della presente sottosezione, sono stati individuati ed approvati con determinazione del Commissario Straordinario n. 142 del 10.12.2024.

1. Promuovere e verificare la piena attuazione degli strumenti e delle misure previste in tema di prevenzione della corruzione (legge n.190/2012, d.lgs. 33/2013 e ss.mm.ii., 39/2013):

Obiettivo Operativo A

Garantire il coinvolgimento di una pluralità di soggetti, interni ed esterni all'Ente, nelle fasi di progettazione, costruzione ed attuazione della sottosezione anticorruzione e trasparenza del PIAO.

- gli stakeholder del territorio nella fase di progettazione attraverso l'acquisizione di osservazioni e suggerimenti a seguito di apposita pubblicazione del vigente Piano sul sito web istituzionale;
- i dirigenti dell'ente e i responsabili di E.Q., soprattutto nella fase di costruzione del Piano attraverso l'elaborazione della mappatura dei processi dell'Ente e la relativa valutazione del rischio nonché nella fase di attuazione attraverso la necessaria fase di monitoraggio;
- il Collegio dei Revisori dei Conti e il Nucleo di Valutazione dell'Ente, attraverso il coinvolgimento nella fase di progettazione con la presentazione di osservazioni e suggerimenti.

Obiettivo Operativo B
Migliorare e perfezionare continuamente il livello di mappatura dei processi dell'Ente quale strumento per la migliore valutazione dei rischi in essi insistenti alla luce della nuova metodologia qualitativa, verificando eventuali lacune nella procedura di mappatura dei processi, censendo le attività mancanti e individuando e/o colmando eventuali assenze di declaratoria del rischio e della relativa assegnazione del livello.
Obiettivo Operativo C
Rafforzare il sistema di monitoraggio permanente della sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO ed implementare il monitoraggio integrato delle diverse sezioni del PIAO stesso.
Obiettivo Operativo D
Rafforzare l'analisi dei rischi e delle misure di prevenzione con riguardo alla gestione dei fondi europei, del PNRR, degli appalti pubblici e alla selezione del personale.
Obiettivo Operativo E
Ottimizzare il sistema di gestione delle segnalazioni degli illeciti nel rispetto della massima riservatezza dell'identità del segnalante.
Obiettivo Operativo F
Promuovere e vigilare sull'adozione delle misure di anticorruzione e di trasparenza nelle società partecipate dell'Ente.
Obiettivo Operativo G
Coordinare la strategia della prevenzione della corruzione con quella di prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo.
Obiettivo Operativo H
Implementare la digitalizzazione dei processi dell'Ente.

2. Migliorare la trasparenza e la pubblicazione di dati e informazioni da parte dell'amministrazione garantendo la piena applicazione degli obblighi di pubblicità individuati dalla L. n.190/2012 e dal D. Lgs. n.33/2013 e ss.mm.ii
Obiettivo Operativo A
Attuare il miglioramento continuo dell'informatizzazione dei flussi per alimentare la pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione Trasparente" e migliorare l'organizzazione dei flussi informativi e della comunicazione al proprio interno e verso l'esterno.
Obiettivo Operativo B
Incrementare i livelli di trasparenza e accessibilità delle informazioni da parte degli Stakeholder, sia interni che esterni.

Obiettivo Operativo C

Ottimizzare il sistema di monitoraggio permanente sull'attuazione degli obblighi di pubblicità di cui al D Lgs 33/2013 e ss.mm.ii., mediante elaborazione, e relativo controllo annuale, di una check list di tutti gli obblighi previsti.

Obiettivo Operativo D

Monitorare e garantire l'adempimento degli obblighi di pubblicazione che dovrà essere attuato conformemente alla vigente disciplina in materia di tutela dei dati personali introdotta dal Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27/04/2016 nonché dal D. Lgs. 10/08/2018 n. 101, il quale adegua il c.d. Codice in materia di protezione dei dati personali approvato con D. Lgs. 30/06/2003 n.196 al citato Regolamento (UE), garantendo il rispetto dei principi generali di "adeguatezza", "pertinenza" e "minimizzazione dei dati".

Obiettivo Operativo E

Garantire la piena applicazione del diritto di accesso civico, sia c.d. "*semplice*" che c.d. "*generalizzato*", tenendo conto delle indicazioni contenute nelle Linee Guida in materia di FOIA ("*Freedom of information act*") adottate dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) con determinazione n. 1309 di data 28.12.2016 e secondo quanto previsto nella circolare n.1/2019 del Ministero per la Pubblica Amministrazione

3. Attuare un adeguato coordinamento della sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO con gli strumenti di programmazione e regolamentari interni**Obiettivo Operativo A**

Attuare un miglioramento continuo del ciclo della *performance* in una logica integrata, assicurando il necessario raccordo tra *performance*, anticorruzione e trasparenza.

Obiettivo Operativo B

Attuare la revisione e il miglioramento dei regolamenti interni.

4. Promuovere un'adeguata attività di formazione.**Obiettivo Operativo A**

Garantire, attraverso la figura del RPCT, un'attività di costante formazione/informazione sui contenuti della sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO, unitamente a quelli del codice di comportamento, rivolta al personale addetto alle funzioni a più elevato rischio ed anche agli amministratori. In particolare i contenuti della formazione dovranno affrontare le tematiche della trasparenza e dell'integrità, in modo da accrescere la consapevolezza del senso etico nell'agire quotidiano nell'organizzazione e nei rapporti con il territorio.

2.3.3 - Soggetti, Ruoli e Responsabilità nella Strategia di Prevenzione della Corruzione

Vengono individuati di seguito i soggetti che concorrono alla strategia di prevenzione della corruzione all'interno dell'Amministrazione e i relativi compiti e funzioni.

Organo di indirizzo politico

Il Presidente del Libero Consorzio Comunale di Agrigento è l'organo di indirizzo politico al quale, ai sensi dell'art. 1, c. 8, L. 190/2012 (come modificato dal D.Lgs. n. 97/2016), viene attribuita la definizione degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico-gestionale e della Sottosezione "Rischi corruttivi e Trasparenza" del PIAO

Il Presidente dell'Ente, provvede a:

- nominare il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, di norma nella persona del Segretario Generale
- designare il Responsabile dell'Anagrafe Stazione Appaltante (R.A.S.A.)
- designare il Gestore Antiriciclaggio (G.A.R.), responsabile del sistema interno di rilevazione e segnalazione delle operazioni sospette ai sensi del D.Lgs. 21 novembre 2007, n. 231
- designare il Responsabile della protezione dei dati (RPD), in ossequio a quanto previsto dal Regolamento (UE) 2016/679

Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT)

Con Determinazione Commissariale n.125 del 04/08/2021 è stato nominato Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza del Libero Consorzio Comunale di Agrigento, il Segretario Generale Dott. Pietro Nicola Amorosia.

Il RPCT, nell'ambito dei poteri di coordinamento, impulso, vigilanza e controllo, assegnati dalla normativa vigente e dal PNA 2022, presiede alla corretta applicazione delle misure anticorruzione e per la trasparenza, coadiuvato nello svolgimento delle relative attività dall'Ufficio di supporto "Direzione, Controlli, Anticorruzione e Trasparenza", la cui titolarità è posta in capo allo stesso Segretario Generale - RPCT.

In particolare:

- elabora il Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO) ed i successivi aggiornamenti da sottoporre agli organi di governo, ne pubblica il contenuto sul sito istituzionale dell'Ente e ne cura la trasmissione delle informazioni sulla piattaforma on line appositamente predisposta dall'ANAC ;
- propone la modifica della sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" quando siano accertate significative violazioni delle relative prescrizioni ovvero quando intervengano modifiche normative rilevanti, mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'Amministrazione che incidono sull'ambito di prevenzione della corruzione;
- vigila sull'attuazione, da parte di tutti i destinatari, delle misure di prevenzione del rischio e degli obblighi di trasparenza stabiliti nella presente Sottosezione

- segnala all'organo di indirizzo e al Nucleo di valutazione le disfunzioni inerenti l'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza;
- comunica, agli uffici competenti all'esercizio dell'azione disciplinare i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza;
- definisce, di concerto con i dirigenti, le procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti che operano in ambiti individuati quali particolarmente esposti al rischio di corruzione;
- individua, di concerto con i dirigenti, il personale da inserire nei percorsi di formazione sui temi dell'etica e della legalità;
- elabora, una relazione annuale recante i risultati dell'attività svolta tra cui il rendiconto sull'attuazione delle misure di prevenzione, che viene trasmessa al Presidente dell'Ente, al Collegio dei Revisori dei Conti ed al Nucleo di Valutazione e pubblicata in Amministrazione Trasparente, in attuazione di quanto disposto dall'art. 1, comma 14, della L. n. 190/2012 ed in conformità con le direttive emanate a tal fine dall'ANAC;
- controlla l'adempimento da parte dell'Amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando anche che sia rispettata la "qualità" dei dati, e segnala all'organo di indirizzo politico, al Nucleo di Valutazione, all'ANAC e, nei casi più gravi, all'ufficio per i procedimenti disciplinari i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione;
- esamina le istanze di accesso civico semplice e riesamina le istanze di accesso civico generalizzato, nei casi di diniego totale o parziale o di mancata risposta entro il termine indicato dall'art. 5, comma 6, del D.Lgs. 33/2013, qualora il richiedente ne faccia espressa richiesta;
- assicura la diffusione del Codice di Comportamento, nonché il monitoraggio annuale sulla sua attuazione, anche avvalendosi dei dati forniti dall'ufficio per i procedimenti disciplinari;
- vigila sul rispetto delle disposizioni in materia di inconfiribilità ed incompatibilità di cui all'art. 15 del D.Lgs. 39/2013 ;
- vigila, avvalendosi dell'Ufficio Risorse Umane sul rispetto delle disposizioni in materia di incompatibilità successiva alla cessazione del rapporto di lavoro "*pantouflage*";
- riceve e prende in carico le segnalazioni e pone in essere gli atti necessari ad una prima "attività di verifica e di analisi delle segnalazioni ricevute" in materia di whistleblowing.

Al RPCT è garantita una posizione di indipendenza e di autonomia all'interno dell'amministrazione, anche nei confronti degli organi di indirizzo.

Al fine di poter adempiere ai propri compiti con autonomia ed effettività, al RPCT sono attribuiti poteri di interlocuzione e di controllo in conformità a quanto previsto dalla L.190/2012, dal PNA 2022 e dalle direttive ANAC.

Viene attribuito al RPCT il potere di esaminare, in relazione a tutta la documentazione amministrativa, di qualsiasi tipo e genere, detenuta dal Libero Consorzio Comunale, ed in relazione a tutte le notizie, le informazioni ed i dati, formali ed informali, a qualsiasi titolo

conosciuti dai Dirigenti, dai funzionari, da tutto il personale, dagli Organi di Governo, quest'ultimi anche soltanto dai singoli componenti, dal Collegio dei Revisori dei Conti e dal Nucleo di Valutazione, e da qualsiasi altro Organo dell'Ente.

Responsabilità del RPCT

L'eventuale commissione, all'interno dell'Amministrazione, di un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato, realizza una forma di responsabilità dirigenziale del R.P.C.T., oltre che una responsabilità per il danno erariale e all'immagine della Pubblica Amministrazione, salvo che il predetto Responsabile provi di avere predisposto, prima della commissione del fatto, la Sottosezione Rischi Corruttivi e Trasparenza del PIAO e di aver posto in essere le azioni di vigilanza, di monitoraggio e di verifica sul Piano e sulla sua osservanza.

In caso di ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste dalla Sottosezione Rischi Corruttivi e Trasparenza del PIAO, il R.P.C.T. risponde ai sensi dell'articolo 21 del D.Lgs. 165/2001, e successive modificazioni, nonché, per omesso controllo, sul piano disciplinare, salvo che provi di avere comunicato agli uffici le misure da adottare e le relative modalità e di avere vigilato sull'osservanza del piano, avvalendosi dei Dirigenti.

Sono previste, inoltre, responsabilità e sanzioni a carico del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza per inadempimento/violazione degli obblighi di pubblicazione o per l'omessa predisposizione dell'apposita Sottosezione Rischi Corruttivi e Trasparenza del PIAO, a meno che non provi che l'inadempimento è dipeso da causa a lui non imputabile (art. 46 del D.Lgs.n. 33/2013).

Nel caso in cui sia riscontrata, salvo che il fatto costituisca reato, ANAC applica in capo al RPCT una sanzione amministrativa non inferiore nel minimo a euro 1.000,00 e non superiore nel massimo a euro 10.000,00.

Dirigenti

Ai fini della presente Sottosezione i Dirigenti dell'Ente assumono il ruolo di referenti per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza in relazione alle strutture organizzative agli stessi assegnate e partecipano attivamente ad ogni fase del processo di gestione del rischio coordinandosi opportunamente con il RPCT.

I Dirigenti sono responsabili dell'attuazione delle misure di prevenzione contenute della presente Sottosezione, per quanto di rispettiva competenza, hanno il dovere di osservare le misure e di controllarne il rispetto da parte dei dipendenti.

In particolare essi sono tenuti a:

- collaborare con il RPCT alla definizione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione sia mediante l'individuazione delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione sia mediante la formulazione di specifiche proposte volte alla prevenzione del rischio medesimo;

- partecipare al processo di gestione del rischio fornendo al RPCT le informazioni necessarie per realizzare l'analisi di contesto, la valutazione, il trattamento del rischio ed il monitoraggio delle misure;
- curare lo sviluppo delle proprie competenze in materia di gestione del rischio di corruzione e promuovere la formazione in materia dei dipendenti assegnati ai propri uffici, nonché la diffusione di una cultura organizzativa basata sull'integrità;
- vigilare sulla corretta applicazione della presente Sottosezione e del codice di comportamento e verificare le ipotesi di violazione, adottando le conseguenti misure previste dalla normativa in materia, quali l'avvio di procedimenti disciplinari.
- provvedere al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione svolte nell'ufficio cui sono preposti, disponendo, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva.
- svolgere attività informativa nei confronti del RPCT, affinché questi abbia elementi di valutazione e di riscontro sull'intera struttura organizzativa, sull'attività dell'Amministrazione e sulle condotte assunte, anche con riferimento agli obblighi di Rotazione del Personale;
- svolgono altresì attività informativa nei confronti dell'Autorità Giudiziaria.

Per gli obblighi inerenti la disciplina della trasparenza i Dirigenti sono responsabili, per la parte di propria competenza ex art. 43, comma 3, D.Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.:

- dell'individuazione e/o elaborazione dei documenti, delle informazioni e dei dati da pubblicare;
- del regolare flusso dei documenti/dati/informazioni da pubblicare;
- della qualità delle informazioni pubblicate in termini di integrità, costante aggiornamento, completezza, tempestività, semplicità di consultazione, comprensibilità, omogeneità la facile accessibilità, nonché la conformità ai documenti originali in possesso dell'amministrazione, l'indicazione della loro provenienza e la riutilizzabilità delle informazioni pubblicate dell'avvenuta pubblicazione dei dati e del rispetto dei relativi termini di legge.

I Dirigenti hanno l'obbligo di individuare, entro 15 giorni dall'approvazione del presente Piano, all'interno della proprio settore, il Personale nella qualità di Collaboratori che parteciperà all'esercizio delle suddette funzioni. L'individuazione deve essere comunicata al RPCT in mancanza di nomina tutte le funzioni gravano sui Referenti.

I Dirigenti sono tenuti a rendere le dichiarazioni previste dalla normativa e dal presente Piano in materia di inconferibilità e/o incompatibilità, assenza di conflitti di interesse, situazione patrimoniale e reddituale.

I Dirigenti, ai fini della prevenzione della corruzione, assolvono a tutte le funzioni previste dalle leggi e dal presente Piano.

I Dirigenti attestano trimestralmente al RPCT:

- l'osservanza puntuale del Piano e l'adempimento delle prescrizioni in esso contenute;
- il monitoraggio sulla base delle previsioni del D.Lgs. n. 33 del 2013, come novellato dal D.Lgs. n. 97/2016 del rispetto del criterio di accesso degli interessati alle informazioni relative ai provvedimenti e ai procedimenti amministrativi, ivi comprese quelle relative allo stato della procedura, ai relativi tempi e allo specifico ufficio competente in ogni singola fase.

I Dirigenti attestano semestralmente al RPCT:

- il rispetto dei tempi dei procedimenti, indicando, per ciascun procedimento, i cui tempi non sono stati rispettati, le cause del ritardo;
- in ordine alla verifica sulla insussistenza di ipotesi di conflitto di interessi appurando, anche con sorteggi a campione tra i dipendenti adibiti alle attività a rischio di corruzione, i rapporti tra l'amministrazione e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, nonché eventuali relazioni di parentela o affinità con i dipendenti di cui sopra.

Dette attestazioni vanno trasmesse all'Ufficio di supporto "Direzione, Controlli, Anticorruzione e Trasparenza".

La mancata attestazione equivale a certificazione del regolare rispetto di quanto richiesto, con conseguente responsabilità civile, penale, amministrativa e disciplinare.

Dipendenti

I dipendenti, ai sensi dell'art. 8 del D.P.R. 62/2013 e del Codice di comportamento dell'Ente, hanno il dovere di prestare la loro collaborazione al RPCT e di rispettare le prescrizioni contenute nella presente Sottosezione ed in particolare:

- concorrono ad attuare la prevenzione ai sensi dell'art. 1, comma 14, della legge n.190 del 2012;
- partecipano al processo di gestione del rischio;
- comunicano al RPCT i dati e le informazioni richiesti e segnalano allo stesso, tramite il proprio Dirigente, le eventuali situazioni d'illecito di cui sono venuti a conoscenza;
- segnalano casi di personale conflitto di interessi ai sensi dell'art. 6 bis della L. n. 241 del 1990 e degli artt. 6 e 7 del D.P.R. n. 62 del 2013.

La violazione da parte dei dipendenti dell'amministrazione delle misure di prevenzione previste dal Piano costituisce illecito disciplinare.

Responsabile Unico del Procedimento

Il Responsabile Unico del procedimento (RUP) è figura centrale nel settore dei contratti pubblici di lavori, servizi e forniture chiamato a vigilare sulle diverse fasi dei processi di appalto (progettazione, affidamento, esecuzione) nelle quali possono presentarsi situazioni di rischio corruttivo a pregiudizio del corretto ed imparziale svolgimento dell'azione amministrativa.

Il RUP collabora con il RPCT comunicando eventuali anomalie emerse nelle procedure di gara e nell'individuazione di possibili situazioni di conflitto di interesse.

Responsabile dell'Anagrafe per la stazione appaltante (RASA)

Con Determinazione del Commissario Straordinario n.10 del 15/01/2020 è stato nominato Responsabile dell'Anagrafe per la Stazione Appaltante (RASA), il Rag. Eduardo Martines, titolare della P.O. "Attività Negoziali e Contratti", ed in tale qualità incaricato della verifica e/o della compilazione e del successivo aggiornamento, almeno annuale, delle informazioni e dei dati identificativi della stazione appaltante del Libero Consorzio Comunale di Agrigento all'A.U.S.A.

Gestore Antiriciclaggio (G.A.R.)

In attuazione alle disposizioni di cui al D.lgs. 21 novembre 2007, n. 231, con Determinazione del Commissario Straordinario n. 199 del 21.12.2022, è stato nominato quale gestore antiriciclaggio (G.A.R.) il Dott. Achille Contino Dirigente del Settore "Ambiente, turismo, attività economiche e produttive, protezione civile, giardino botanico".

Il Gestore (GAR), destinatario delle segnalazioni effettuate da parte degli uffici che rilevano un'operazione sospetta, è tenuto a comunicare alla UIF dati e informazioni segnalati o di cui l'amministrazione risulti a conoscenza secondo quanto disposto dal vigente art. 10 del d.lgs. 231/2007, nel quale sono stati individuati gli ambiti di specifica competenza.

Responsabile della protezione dei dati (RPD)

In ossequio a quanto previsto dal Regolamento (UE) 2016/679, questo Ente ha provveduto con Determinazione del Commissario Straordinario n. 60 del 22.05.2024 alla designazione del Responsabile della Protezione dei Dati (R.P.D.) per il Libero Consorzio Comunale di Agrigento nella persona della Funzionaria Sig.ra Iannuzzo Irene Maria.

Tale designazione rispetta quanto previsto nel cap. 7.1 dell'Aggiornamento 2018 al Piano Nazionale Anticorruzione, approvato dall'ANAC con Delibera n.1074 del 21 novembre 2018, relativamente all'opportunità della non sovrapposizione del ruolo del RPD con quello del RPCT.

Collaboratori a qualsiasi titolo dell'Amministrazione

Sono chiamati ad osservare, in quanto compatibili, le disposizioni contenute nella presente Sottosezione e nel codice di comportamento Nazionale e del Codice di comportamento integrativo dell'Amministrazione.

Ufficio Procedimenti Disciplinari (UPD)

Con Determinazione del Commissario Straordinario n. 42 del 10.03.2022 è stato modificato l'art. 46 del Regolamento degli uffici e dei servizi di cui alla Determinazione del Commissario Straordinario n. 182 del 28.11.2017 che prevede la seguente composizione dell'Ufficio

Procedimenti Disciplinari (UPD)

L'Ufficio per i procedimenti disciplinari per il personale con qualifica dirigenziale e delle categorie è composto come segue:

- Segretario Generale – Presidente
- Vice Segretario Generale Vicario – componente
- Dirigente Area Finanziaria – componente

In caso di impedimento del Segretario Generale il ruolo di Presidente viene assunto dal Vice Segretario Generale Vicario. Nell'ipotesi si verifichi conflitto di interessi tra i componenti l'ufficio ed il personale soggetto a procedimento il Presidente provvederà ad individuare il relativo sostituto. Le determinazioni conclusive del procedimento, conformi alle decisioni prese a maggioranza dai componenti dell'Ufficio, sono adottate dal Presidente dell'Ufficio.

All'ufficio per i procedimenti disciplinari è addetto un dipendente, con qualifica non inferiore alla cat. C, con funzioni di segretario, individuato dal Segretario Generale tra quelli in servizio presso la Segreteria Generale. Il segretario svolge tutti gli adempimenti di carattere amministrativo afferenti il procedimento disciplinare.

Struttura Organizzativa “Coordinamento e controllo delle misure attinenti il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (P.N.R.R.)”

Con Determinazione del Commissario straordinario n. 53 del 04.04.2023 è stata istituita la struttura organizzativa “Coordinamento e controllo delle misure attinenti al Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR)” per assicurare un corretto monitoraggio e rendicontazione degli interventi/progetti legati al PNRR.

Ciò in linea con la normativa comunitaria recepita da quella nazionale (D.L. n. 77/2021, conv. con L. n.108/2021) e le circolari attuative del MEF e della Ragioneria Generale dello Stato, che richiede l'adozione di tutte le opportune misure "per quanto riguarda la prevenzione, l'individuazione e la rettifica delle frodi, dei casi di corruzione e dei conflitti di interessi (art. 22 Reg EU 241/2021)".

Struttura organizzativa Controlli Interni

La struttura organizzativa preposta ai controlli interni dell'Ente è costituita dal Segretario Generale, che ne assume la direzione, e dall'Incaricata di E.Q. "Direzione, Controlli, Anticorruzione e Trasparenza" in qualità di responsabile dei controlli successivi di regolarità amministrativo-contabile, strategico, di gestione, qualità dei servizi, sulle società partecipate e rispetto degli obblighi di pubblicità e trasparenza.

Il Sistema dei Controlli Interni, disciplinato dal Regolamento dei Controlli Interni, approvato con Determinazione del Commissario Straordinario n.176 del 15/12/2016, e modificato da ultimo con Determinazione n.57 del 04/04/2019, nonché dal Piano di Auditing approvato annualmente, opera in modo integrato e coordinato, in sinergia con gli strumenti di pianificazione e programmazione adottati, a garanzia dell'economicità, efficacia, legalità e

buon andamento della gestione complessiva dell'Ente.

Partecipano inoltre alla realizzazione della strategia di prevenzione della corruzione e trasparenza dell'Amministrazione i seguenti soggetti con un ruolo consultivo, di monitoraggio e verifica:

Nucleo di Valutazione

Il Nucleo di Valutazione, in particolare:

- prende parte attiva al processo di gestione del rischio;
- prende in considerazione, analizza e valuta nelle attività di propria competenza, e nello svolgimento dei compiti ad esso attribuiti, le azioni inerenti la prevenzione della corruzione ed i rischi connessi, e riferisce al RPCT;
- promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità (ai sensi art. 14, c. 4, lett. g) del D.Lgs. n. 150/2009);
- esercita specifiche attribuzioni collegate all'attività anticorruzione in materia di Trasparenza amministrativa ai sensi degli artt. 43 e 44 D.Lgs. n. 33 del 2013, come novellato dal D.Lgs. n.97/2016;
- esprime parere obbligatorio sul Codice di Comportamento dei Dipendenti in adozione dall'Amministrazione ai sensi dell'art. 54, comma 5, Decreto Legislativo n. 165 del 2001 e del Decreto del Presidente della Repubblica n. 62 del 2013;
- valida la relazione sulla performance di cui all'art. 10 del D.Lgs. 150/2009;
- verifica che gli obiettivi in materia di anticorruzione siano coerenti con quelli indicati nel piano della performance e valuta l'adeguatezza dei relativi indicatori;
- verifica i contenuti della relazione recante i risultati sull'attività svolta dal RPCT;
- verifica, la corretta applicazione delle misure di anticorruzione da parte dei dirigenti, avvalendosi delle relazioni degli stessi prodotti.

Collegio dei Revisori dei Conti

Il Collegio dei Revisori dei Conti, di cui all'art. 234 e seguenti del D.Lgs. n. 267 del 2000, quale Organismo di collaborazione e di controllo economico-finanziario, svolge il seguente ruolo:

- prende parte attiva al processo di gestione del rischio;
- prende in considerazione, analizza e valuta, nelle attività di propria competenza, e nello svolgimento dei compiti ad esso attribuiti, le azioni inerenti la trasparenza, la prevenzione della corruzione ed i rischi connessi, e riferisce al R.P.C.T.

2.3.4 - Sistema di gestione del rischio

Il Rischio costituisce la capacità potenziale, di un'azione e/o di un comportamento, di creare conseguenze illegali a danno della Pubblica Amministrazione. Esso, pertanto, richiede un'attenzione dedicata quale fattispecie da scongiurare, in termini assoluti, a tutela dell'integrità delle azioni e delle condotte amministrative.

Al fine di prevenire il verificarsi di eventi corruttivi, attraverso la gestione del rischio di corruzione viene messo in atto un processo complesso finalizzato a favorire il buon andamento e l'imparzialità delle decisioni e dell'attività amministrativa.

Il processo di "Gestione del Rischio" si articola nelle seguenti fasi:

- analisi del contesto esterno e interno;
- mappatura dei processi attuati nell'Ente;
- valutazione del rischio per ciascun processo;
- trattamento del rischio.

Trasversalmente a queste fasi, sono previste due attività, che servono a favorire il continuo miglioramento del processo di gestione del rischio, secondo una logica sequenziale e ciclica:

- monitoraggio (sull'attuazione delle misure e sull'idoneità delle misure)
- riesame periodico della funzionalità complessiva del sistema

L'analisi del contesto esterno e interno tende ad ottenere le informazioni necessarie a comprendere come il rischio corruttivo possa verificarsi all'interno dell'Ente sia a causa della specificità dell'ambiente in cui esso opera in termini di strutture territoriali e di dinamiche sociali, economiche e culturali sia relativamente agli aspetti riguardanti l'organizzazione interna e alla sua gestione operativa che influenzano la sensibilità della struttura al rischio corruzione.

La mappatura dei processi consente l'identificazione delle attività a rischio e l'individuazione del contesto entro cui deve essere sviluppata la valutazione del rischio.

L'attività di valutazione del rischio volta alla identificazione, analisi e ponderazione del rischio da attuare per ciascun processo o fase di processo mappato.

La fase di trattamento del rischio consistente nell'individuazione e valutazione delle misure che devono essere predisposte per neutralizzare o ridurre il rischio e nella decisione di quali rischi si decide di trattare prioritariamente rispetto agli altri.

Sono classificate come sensibili alla corruzione, oltre alle materie previste dall'art. 1, comma 16, della Legge n. 190/2012, come novellato dal D.Lgs. n. 97/2016, e quelle "generali" indicate nella determinazione ANAC n. 12/2015, anche quelle con specifico riferimento alle competenze del Libero Consorzio:

- le attività oggetto di autorizzazione o concessione, ivi inclusi i relativi controlli;
- le attività nelle quali si sceglie il contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta ai sensi del Codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture, anche con riferimento alla formazione delle Commissioni;
- le attività oggetto di concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a Persone ed Enti, pubblici e privati;
- i concorsi, le mobilità, l'utilizzo di graduatorie di altri Enti e le prove selettive per l'assunzione del Personale, nonché le progressioni di carriera, anche in relazione alla formazione delle Commissioni;
- la gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;
- controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni;
- gli incarichi e le nomine;
- gli affari legali ed il contenzioso;
- le materie oggetto del Codice di Comportamento dei Dipendenti dell'Ente, compresa la rotazione del personale e le situazioni di conflitto di interesse;
- il controllo informatizzato delle presenze negli Uffici;
- le opere pubbliche;
- le opere pubbliche;
- gli interventi ambientali;
- l'erogazione dei servizi sociali e le relative attività progettuali;
- le attività di Polizia Provinciale, con specifico riferimento a:
 - attività di accertamento ed informazione svolta per conto di altri Enti o di altri Settori dell'Ente;
 - pareri, nulla osta ed atti analoghi, obbligatori e facoltativi, vincolanti e non, relativi ad atti e provvedimenti da emettersi da parte di altri Enti o altri Settori del Libero Consorzio;
 - autorizzazioni e/o concessioni di competenza della Polizia Provinciale;
 - gestione dei beni e delle risorse strumentali assegnati alla Polizia Provinciale, nonché la vigilanza sul loro corretto uso da parte del personale dipendente.

Mappatura dei processi

La mappatura dei processi costituisce una parte fondamentale dell'analisi del contesto interno e si traduce in un percorso di valutazione organizzativa che consente l'individuazione degli ambiti entro i quali si può inserire il rischio corruttivo.

Nella “**Mappatura dei Processi**” di cui all'all. 2, per ogni processo mappato, sono state individuate le relative misure di prevenzione dirette a contrastare il rischio corruttivo nonché gli indicatori necessari per verificare la corretta attuazione delle stesse in sede di monitoraggio.

Si è ritenuto di recepire, con riferimento agli esiti del monitoraggio, nella presente Sottosezione, nei suoi elementi essenziali la mappatura dei processi approvata con il PIAO precedente, con le modifiche/integrazioni rese necessarie sulla base delle indicazioni fornite da ciascun Dirigente, direttamente coinvolto nel processo di rilevazione del rischio collegato a ciascun tipo di procedimento, nel contesto organizzativo dell'Ente e riservando particolare attenzione alle misure connesse ai processi interessati dal PNRR meglio individuate al paragrafo Misure Specifiche di Prevenzione della Corruzione a Presidio dell'Attuazione del PNRR.

In aggiunta alla mappatura che identifica i processi relativi a ciascun settore, nell'ottica di una maggiore semplificazione, ma nel contempo al fine di migliorare l'efficacia della gestione del rischio in questo rilevante ambito di attività, è stata individuata l'Area di rischio "Gestione delle procedure di approvvigionamento di lavori servizi e forniture" che costituisce un'area a carattere trasversale.

Essa infatti, pur avendo come centro di riferimento il Servizio Attività negoziale, interessa l'attività di tutte le strutture dell'Ente e come tale il relativo contenuto deve essere dalle stesse osservato ed applicato.

In conformità a quanto indicato nel PNA 2023 e a quanto richiesto dall' ANAC per l'implementazione dalla Piattaforma informatica per l'acquisizione della sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO 2024-2026 la predetta area di rischio, che trova riscontro nel D.Lgs. n. 36/2023, comprende tutte le seguenti fasi:

- Programmazione
- Progettazione della gara
- Selezione del contraente
- Verifica dell'aggiudicazione e stipula del contratto
- Esecuzione
- Rendicontazione

In sede del monitoraggio previsto nella presente Sezione, ciascun Dirigente dovrà provvedere alla rendicontazione dell'attuazione delle misure di prevenzione previste per l'Area di rischio "Gestione delle procedure di approvvigionamento di lavori servizi e forniture", con riferimento all'attività svolta dal Settore di cui ha la direzione.

Valutazione del rischio

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

Detta valutazione è stata effettuata in coerenza con la metodologia qualitativa indicata nell'Allegato 1) del PNA 2019 e confermata dal PNA 2022, che ha individuato alcuni indicatori di stima del livello di rischio, che sono stati utilizzati nel processo valutativo e che di seguito si riportano:

- livello di interesse “esterno”: la presenza di interessi, anche economici, rilevanti e di benefici per i destinatari del processo determina un incremento del rischio (minore è il livello di interesse "esterno", più basso è il livello di rischio);
- 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 (minore è il grado di discrezionalità, più basso è il livello di rischio);
- 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;
- opacità del processo decisionale: l'adozione di strumenti di trasparenza sostanziale, e non solo formale, riduce il rischio (maggiore è il livello di opacità, più alto è il livello di rischio);
- 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 rischiosità (maggiore è il livello di collaborazione, più basso è il livello di rischio);
- grado di attuazione delle misure di trattamento: l'attuazione di misure di trattamento si associa ad una minore possibilità di accadimento di fatti corruttivi (maggiore è il grado di attuazione delle misure di trattamento, più basso è il livello di rischio).

Per ogni processo o fase di processo mappato è stata utilizzata per la misurazione di ognuno degli indicatori di stima del livello di rischio una scala di misurazione ordinale (Basso, Medio, Alto) che ha consentito, partendo dalla misurazione dei singoli indicatori, di pervenire ad un giudizio complessivo sintetico del livello di esposizione al rischio.

INDICATORI DI STIMA DEL LIVELLO DI RISCHIO

Codice procedimento	
----------------------------	--

Nome Procedimento/Processo	
-----------------------------------	--

Livello di interesse "esterno"	Grado di discrezionalità del decisore interno alla PA	Manifestazione di eventi corruttivi in passato nel processo/attività esaminata	Opacità del processo decisionale	Livello di collaborazione del responsabile del processo	Grado di attuazione delle misure di trattamento	Giudizio sintetico del livello di esposizione al rischio
(minore è il livello di interesse "esterno", più basso è il livello di	(minore è il grado di discrezionalità, più basso è il livello di rischio)		(maggiore è il livello di opacità, più alto è il livello di rischio)	(maggiore è il livello di collaborazione, più basso è il livello di rischio)	(maggiore è il grado di attuazione delle misure di trattamento,	(di cui all' art. 1 PNA 2019) (Basso, Medio/Basso Medio ,

rischio) <i>(Basso, Medio, Alto)</i>	 <i>(Basso, Medio, Alto)</i>	(Si/No)	 <i>(Basso, Medio, Alto)</i>	 <i>(Basso, Medio, Alto)</i>	più basso è il livello di rischio) <i>(Basso, Medio, Alto)</i>	Medio/Alto, Alto)

Trattamento del rischio

Il trattamento del rischio è la fase volta ad individuare le misure più idonee a prevenire il rischio, sulla base delle priorità emerse in sede di valutazione e ponderazione degli eventi rischiosi. L'individuazione e la programmazione di misure per la prevenzione della corruzione rappresentano la parte essenziale della presente sezione del PIAO.

A tal uopo sono state individuate le misure di prevenzione "generalì" e "specifiche".

Misure generali: sono misure che intervengono in maniera trasversale sull'intera amministrazione che incidono sul sistema complessivo di prevenzione.

Misure specifiche: sono misure agiscono in maniera puntuale su alcuni specifici rischi, quindi, incidono su problemi specifici.

2.3.5 - Misure di prevenzione generali

Di seguito si riportano le “misure di prevenzione generali”, che costituiscono parte integrante del sistema di gestione del rischio corruzione.

Rotazione del personale

La rotazione del personale è considerata quale misura organizzativa preventiva finalizzata a limitare il consolidarsi di relazioni che possano alimentare dinamiche improprie nella gestione amministrativa, conseguenti alla permanenza nel tempo di determinati dipendenti nel medesimo ruolo o funzione.

La rotazione rappresenta anche un criterio organizzativo che può contribuire alla formazione del personale, accrescendo le conoscenze e la preparazione professionale del lavoratore, sostenuta anche da percorsi di formazione che consentano una riqualificazione professionale.

La rotazione cosiddetta “ordinaria” del personale all’interno delle pubbliche amministrazioni nelle aree a più elevato rischio di corruzione costituisce misura di prevenzione della corruzione così come indicato dall’art.1, co. 5, lett. b) della l. 190/2012.

Mentre la rotazione cosiddetta “straordinaria” già prevista dal d. lgs. 30 marzo 2001 n. 165, c.d. Testo Unico sul pubblico impiego, dall’art. 16, co. 1, lett. I-quater) (lettera aggiunta dall’art. 1, co. 24, D.L. 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla l. 7 agosto 2012, n. 135), deve essere intesa come misura di carattere successivo al verificarsi di fenomeni corruttivi.

Il personale impiegato nelle attività a più elevato rischio di corruzione deve essere sottoposto, ai sensi dell’art 1 del c. 5 lett. b) della legge 190/2012, come novellato dal D.Lgs. 97/2016, ove possibile, a rotazione periodica, secondo i criteri che seguono.

Dirigenti

La durata dell’incarico non può essere superiore a anni tre, e, comunque, non oltre il limite minimo legale se inferiore.

Alla scadenza dell’incarico la responsabilità del settore deve essere affidata ad altro dirigente, a prescindere dall’esito della valutazione riportata dal dirigente uscente, tenendo conto delle specificità professionali in riferimento alle funzioni.

Per almeno anni uno dalla scadenza dell’incarico al dirigente non può essere attribuita la responsabilità delle stesse attività a più elevato rischio di corruzione oggetto dell’incarico scaduto.

La rotazione può intervenire solamente dopo la scadenza dell’incarico.

In caso di notizia formale di avvio di procedimento penale e/o di avvio di procedimento disciplinare per fatti di natura corruttiva, ferma restando la possibilità di adottare la sospensione del rapporto, si procederà con atto motivato alla revoca dell'incarico in essere ed al passaggio ad altro incarico.

Sono ritenuti infungibili il Ragioniere Capo e il Comandante della Polizia Provinciale.

Per i profili professionali per i quali è previsto il possesso di lauree specialistiche e/o specifici titoli di studio o specializzazione, nel caso in cui i titoli richiesti fossero posseduti da una sola unità lavorativa, non si procederà alla rotazione, fatto salvo l'eventuale ricorso alla mobilità temporanea tra professionalità equivalenti presenti in altre amministrazioni.

Al fine di facilitare l'acquisizione delle conoscenze e della perizia necessarie per lo svolgimento della nuova attività si procederà alla somministrazione di formazione ad hoc, anche con attività preparatoria di affiancamento, se necessario.

Al fine di assicurare il funzionamento degli uffici, ove le condizioni organizzative e dimensionali dell'Ente non risultano compatibili con la rotazione dei dirigenti, i criteri di cui sopra non troveranno applicazione (comma 221 dell'art. 1 della legge 28 dicembre 2015, n. 208 (Legge di Stabilità 2016)).

La rotazione verrà applicata progressivamente anche a quei dirigenti che non operano nelle aree a rischio.

Personale non dirigenziale

Il personale dell'Area Funzionari E.Q. non può essere impiegato continuativamente nelle medesime attività a più elevato rischio di corruzione per più di tre anni. Il personale delle Aree Istruttori e Operatori Esperti che svolge funzioni e compiti che in relazione alle predette attività presentano profili di sensibilità equiparabili a quelli dell'Area Funzionari E.Q. non può essere impiegato continuativamente nelle medesime attività a più elevato rischio di corruzione per più di cinque anni. Il personale dell'Area Operatori è escluso dalla rotazione.

L'impossibilità ad attuare la prescritta rotazione nel limite temporale previsto dovrà essere adeguatamente motivata specificando, altresì, le misure alternative che saranno adottate (segregazione delle funzioni, utilizzo dei gruppi di lavoro, affiancamento, formazione, etc).

Per la rotazione del personale non è necessario che i dipendenti vengano trasferiti presso altre articolazioni organizzative dell'ente ma è sufficiente che essi vengano destinati ad altre occupazioni.

Per almeno anni uno dal trasferimento presso altre articolazioni organizzative dell'ente o dalla destinazione ad altre occupazioni il dipendente non può essere adibito alle medesime attività a più elevato rischio di corruzione precedentemente svolte.

In caso di notizia formale di avvio di procedimento penale e/o di avvio di procedimento disciplinare per fatti di natura corruttiva, ferma restando la possibilità di adottare la

sospensione del rapporto, il dipendente sarà assegnato ad altro servizio ai sensi dell'art. 16, comma 1 lett. l) quater, del D. Lgs n. 165/2001.

Affinché il personale acquisisca le conoscenze e la perizia necessarie per lo svolgimento della nuova attività si procederà alla somministrazione di formazione ad hoc, anche in house, con attività preparatoria di affiancamento non inferiore a mesi quattro.

Ai responsabili di Elevata Qualificazione, cui sono attribuite competenze in materie previste in generale nell'art. 1, comma 16, della L. n. 190/2012, come novellata dal D.Lgs. n.97/2016, si applicano i medesimi criteri previsti per la dirigenza ai fini della rotazione, fermo restando che non è necessario il trasferimento presso altre articolazioni organizzative dell'Ente ma è sufficiente che essi vengano destinati ad altri incarichi di responsabilità.

I Dirigenti, d'intesa con il Responsabile della prevenzione, redigono annualmente, entro il 30 ottobre, il piano di rotazione relativo, rispettivamente, al settore di competenza o al personale assegnato.

Nel piano devono essere indicati per ciascun dipendente interessato, il tempo di permanenza nella funzione/attività considerata a rischio. La maggiore durata dell'incarico ricoperto rappresenta un criterio di priorità nell'individuazione del personale da sottoporre a rotazione.

La mancata redazione del piano da parte dei referenti costituisce attestazione che non sussiste necessità di rotazione tra il personale assegnato, con conseguente responsabilità civile, penale, amministrativa e disciplinare.

Ove la rotazione riguardi più settori il provvedimento sarà assunto dal Segretario Generale. A tal fine i dirigenti comunicano entro il 30 ottobre i nominativi del personale interessato dalla rotazione.

La mancata comunicazione costituisce attestazione che non sussiste necessità di rotazione tra il personale assegnato, con conseguente responsabilità civile, penale, amministrativa e disciplinare.

Al fine di scongiurare un rallentamento nell'esercizio dell'attività, la rotazione dei dipendenti non potrà avvenire in concomitanza con quella dei dirigenti.

Rotazione straordinaria

Rotazione straordinaria va attuata nel caso di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva.

Conseguentemente i Dirigenti assegnano il dipendente nei cui confronti è stato avviato il procedimento penale o disciplinare per condotte di natura corruttiva, anche se non di rilevanza penale, ad altro ufficio o servizio.

Nel caso in cui il procedimento penale o disciplinare per condotte di natura corruttiva è stato avviato nei confronti di un Dirigente deve essere revocato l'incarico e valutata la possibilità

di attribuire altro incarico dirigenziale, da parte del Presidente del Libero Consorzio Comunale.

Formazione

Nell'ambito della prevenzione della corruzione, il R.P.C.T. definisce procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare nei settori in cui è più elevato il rischio di corruzione, sulla base dell'attività classificate, all'interno dell' Ente, sensibili alla corruzione.

La formazione persegue i seguenti obiettivi:

- Conoscenza e condivisione degli strumenti di prevenzione (politiche, programmi e misure) da parte dei soggetti che a vario titolo operano nell'ambito del processo di prevenzione;
- Creazione di una base omogenea minima di conoscenza, presupposto indispensabile per programmare la formazione del personale;
- Creazione della competenza specifica necessaria per il dipendente per svolgere la nuova funzione da esercitare a seguito della rotazione;
- Creazione di competenza specifica per lo svolgimento dell'attività nelle aree a più elevato rischio di corruzione;
- Diffusione degli orientamenti giurisprudenziali sui vari aspetti dell'esercizio della funzione amministrativa;
- Evitare l'insorgere di prassi contrarie alla corretta interpretazione della norma applicabile;
- Diffusione dei valori etici, nonché di principi di comportamento eticamente e giuridicamente adeguati.

I Dirigenti propongono, entro il 30 settembre, al RPCT il Piano Annuale di Formazione del proprio Settore, con riferimento alle materie di propria competenza e inerenti le attività maggiormente sensibili alla corruzione individuate nel Piano.

La proposta deve contenere:

- le materie oggetto di formazione;
- i dipendenti, di tutte le qualifiche, che svolgono attività nell'ambito delle materie sopra citate;
- il grado di informazione e di conoscenza dei Dipendenti nelle materie/attività a rischio di corruzione;
- le metodologie formative, prevedendo se sia necessaria la formazione applicata (analisi dei rischi tecnici) e/o quella amministrativa (analisi dei rischi amministrativi); le metodologie devono indicare i vari meccanismi di azione formativi da approfondire (analisi dei problemi da visionare, approcci interattivi, soluzioni pratiche ai problemi, ecc.).

La mancata trasmissione della proposta del suddetto piano costituisce attestazione di inesistenza di esigenze formative per il personale assegnato, con conseguente responsabilità civile, penale, amministrativa e disciplinare.

I dirigenti restano, comunque, i primi responsabili della formazione del proprio personale. Il programma di formazione è volto a fornire gli strumenti mediante i quali i partecipanti alla formazione acquisiscono le capacità di assolvere alla propria funzione mettendo in pratica le disposizioni stabilite nella presente sottosezione, nonché a formare i partecipanti nell'identificazione di situazioni che vengono riconosciute e affrontate con le giuste precauzioni, allo scopo di salvaguardare la funzione pubblica e renderla impermeabile ai tentativi di corruzione.

La formazione deve essere realizzata secondo un approccio che sia al contempo normativo-specialistico e valoriale, in modo da accrescere sia le competenze che lo sviluppo del senso etico.

L'attività formativa viene svolta sia mediante la partecipazione a corsi organizzati da soggetti esterni, sia mediante la realizzazione di percorsi di formazione *in house*, tenuti da operatori interni all'Amministrazione. L'attività formativa interna è posta in essere attraverso l'organizzazione di incontri periodici con il personale interessato, l'emanazione di circolari e la distribuzione di materiale informativo.

Il programma formativo deve essere distinto in processi di formazione di base e processi di formazione continua. I primi hanno ad oggetto i temi dell'etica e della legalità e l'analisi dei rischi amministrativi e tecnici insiti nelle attività classificate, all'interno dell'Ente, sensibili alla corruzione. I secondi devono fornire un'adeguata informazione sugli aggiornamenti normativi eventualmente intervenuti in materia.

Il programma di formazione approfondisce le norme penali in materia di reati contro la Pubblica Amministrazione ed in particolare i contenuti della Legge 190/2012 in tema di prevenzione e repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica Amministrazione e del D.Lgs. 33/2013 in tema di trasparenza e diffusione delle informazioni da parte delle Pubbliche Amministrazioni, così come novellati dal D.Lgs. n. 97/2016.

A tal proposito la formazione *in house* è curata dai Dirigenti mediante la realizzazione di apposite ed adeguate attività formative, con particolare riferimento alle tematiche sulla legalità.

Il piano della formazione costituisce sottosezione del presente PIAO.

Conflitto di interesse

La gestione del conflitto di interesse si configura come strumento di natura anticipatoria preventiva che prescinde dal coinvolgimento del dipendente nei procedimenti penali.

La situazione di conflitto di interesse si configura laddove la cura dell'interesse pubblico cui è preposto il dipendente potrebbe essere deviata per favorire il soddisfacimento di interessi contrapposti di cui sia titolare il medesimo dipendente direttamente o indirettamente. E' quindi una condizione che determina il rischio di comportamenti dannosi per l'Ente a prescindere che ad essa segua o meno una condotta impropria.

Al responsabile del procedimento e ai titolari degli uffici competenti è fatto obbligo espresso di astenersi dall'adottare pareri, valutazioni tecniche, atti endoprocedimentali, nonché il provvedimento finale, segnalando, con propria dichiarazione, ogni situazione di conflitto, anche potenziale. Tale astensione deve essere completa, riguardando tutti gli atti del procedimento (Delibera ANAC n. 1186 del 19/12/2018)

Nell'Ente l'attualità delle situazioni di conflitto di interesse viene rivalutata annualmente.

Le situazioni di conflitto sono conseguenti a:

1. legami di parentela o affinità sino al secondo grado;
2. legami stabili di amicizia e/o di frequentazione abituale;
3. legami professionali, societari, associativi;
4. legami di diversa natura di quelli sopra indicati capaci di incidere negativamente sull'imparzialità del dipendente.

Il dipendente deve astenersi tutte le volte in cui esistano gravi ragioni di convenienza.

La segnalazione del conflitto deve essere indirizzata al Dirigente cui è assegnato il dipendente. Il Dirigente destinatario della segnalazione, esaminate le circostanze, valuta se la situazione realizza un conflitto d'interesse idoneo a ledere l'imparzialità dell'agire amministrativo. Al dipendente deve essere data risposta scritta in ordine alla situazione di conflitto sottoposta all'attenzione del direttore sollevandolo dall'incarico oppure motivando espressamente le ragioni che consentono comunque l'espletamento dell'attività da parte del dipendente. Nel caso in cui sia necessario sollevare il dipendente dall'incarico, questo dovrà essere affidato ad altro dipendente ovvero, in carenza di dipendenti professionalmente idonei, il dirigente dovrà avocare a sé ogni compito relativo a quel procedimento. Nel caso in cui il conflitto riguardi il dirigente a valutare le iniziative da assumere sarà il R.P.C.T..

Oltre alle situazioni di conflitto di interesse reale e concreto, disciplinate dall'art. 7 e all'art. 14 del d.P.R. n. 62 del 2013, ai sensi dell'art. 6-bis della L. 241/90 (introdotto dall'art. 1, comma 41, legge n. 190/2012) rilevano anche le situazioni di conflitto potenziale, che, seppure non tipizzate, possono essere in grado di interferire con lo svolgimento dei doveri pubblici e alterare l'imparzialità amministrativa.

Con riferimento al conflitto di interesse, apposite norme, sono inserite all'interno del Codice di Comportamento dell'Ente, cui si rinvia, che costituisce parte integrante della presente Sottosezione e consultabile sul sito istituzionale in [Amministrazione Trasparente/Disposizioni generali/Atti generali/Codice disciplinare e codice di condotta](#)

Al fine di rendere più efficace la rilevazione e l'analisi di eventuali situazioni di conflitto di interesse verranno applicate le seguenti modalità e procedure:

- acquisizione e conservazione delle dichiarazioni di insussistenza di situazioni di conflitto di interesse da parte dei dipendenti al momento dell'assegnazione all'ufficio o della nomina a RUP;
- monitoraggio della situazione, attraverso l'aggiornamento, con cadenza annuale,

della dichiarazione di insussistenza di situazioni di conflitto di interesse, eventuali variazioni nelle dichiarazioni già rese vanno comunicate tempestivamente.

Il R.P.C.T è tenuto a ricevere e a valutare le eventuali dichiarazioni di conflitto di interesse rilasciate dai dirigenti, dai vertici amministrativi e politici, dai consulenti o altre posizioni della struttura organizzativa dell'amministrazione.

I Dirigenti sono tenuti a ricevere e valutare le eventuali situazioni di conflitto di interesse dichiarate dal personale assegnato.

Inconferibilità e incompatibilità incarichi.

Ai fini della prevenzione della corruzione in materia di inconferibilità ed incompatibilità di incarichi si applica la disciplina di cui al Decreto Legislativo n. 39/2013, recante "Disposizioni in materia di inconferibilità ed incompatibilità di incarichi presso la Pubblica Amministrazione e presso gli Enti privati in contratto pubblico, a norma dell'art. 1, commi 49 e 50 della Legge 6 Novembre 2012, n. 190", che qui si intende interamente richiamata quale parte integrante e sostanziale del presente paragrafo.

Restano, inoltre, ferme le disposizioni di cui al Decreto Legislativo n. 165 del 30 Marzo 2001 in merito alle incompatibilità dei dipendenti pubblici e, in particolare l'art. 53, comma 1 bis, relativo al divieto di conferimento di incarichi di direzione di strutture organizzative deputate alla gestione del personale a soggetti che rivestono, o che abbiano rivestito negli ultimi due anni, cariche in partiti politici, ovvero, in movimenti sindacali, oppure che abbiano avuto negli ultimi due anni rapporti continuativi di collaborazione o consulenza con le predette organizzazioni.

Al fine di regolamentare l'attività di conferimento degli incarichi si delinea, nel seguito, una specifica procedura, che prevede:

- la preventiva o contestuale acquisizione della dichiarazione di insussistenza di cause di inconferibilità o incompatibilità da parte del destinatario dell'incarico;
- la successiva immediata verifica e comunque entro 5 giorni della dichiarazione di cui sopra;
- il conferimento dell'incarico solo all'esito positivo della verifica (ovvero assenza di motivi ostativi al conferimento stesso);
- la pubblicazione contestuale dell'atto di conferimento dell'incarico, ai sensi dell'art. 14 del D. Lgs. 33/2013, e della dichiarazione di insussistenza di cause di inconferibilità e incompatibilità, ai sensi dell'art. 20, co. 3, del D. Lgs. 39/2013.

L'esistenza o l'insorgere di situazioni di inconferibilità e incompatibilità riguardanti il Segretario Generale, individuato come Responsabile della prevenzione, è contestata dal Presidente del Libero Consorzio Comunale di Agrigento.

L'esistenza o l'insorgere di situazioni di inconferibilità e incompatibilità riguardanti i Dirigenti e le Posizioni Organizzative è contestata dal R.P.C.T., avvalendosi dell'apposita struttura di supporto "Direzione, Controlli, Anticorruzione e Trasparenza", nel rispetto di quanto previsto

nelle *“Linee guida in materia di accertamento delle inconferibilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi da parte del responsabile della prevenzione della corruzione. Attività di vigilanza e poteri di accertamento dell’A.N.A.C. in caso di incarichi inconferibili e incompatibili”*, approvate con Delibera n. 833 del 3 agosto 2016.

La situazione di inconferibilità non può essere sanata.

La situazione d’incompatibilità può essere rimossa dall'interessato mediante rinuncia a uno degli incarichi che la legge considera incompatibili tra di loro.

Qualora la causa d’incompatibilità non è rimossa decorso il termine perentorio di 15 giorni dalla contestazione all'interessato, ai sensi dall'art. 19 del D.Lgs. n. 39/2013, il soggetto decade dall'incarico e il contratto di lavoro autonomo o subordinato è risolto. Restano ferme le disposizioni che prevedono il collocamento in aspettativa dei dipendenti in caso di incompatibilità.

Per gli incarichi dirigenziali e di elevata qualificazione, l’Ente richiede con cadenza annuale apposita dichiarazione dalla quale risulti l’insussistenza di cause d’incompatibilità previste dalla vigente normativa. Nel caso in cui, nel corso dell’anno, dovessero sopraggiungere cause d’incompatibilità al mantenimento dell’incarico, è richiesta sollecita comunicazione al R.P.C.T..

La suddetta dichiarazione è pubblicata nel sito istituzionale dell’Ente nell'apposita sezione di Amministrazione trasparente.

La dichiarazione sull’insussistenza di cause di inconferibilità o incompatibilità di cui all’articolo 20 del D.Lgs. n. 39/2013 deve contenere l’elencazione di tutti gli eventuali incarichi e/o cariche ricoperti in altri enti pubblici e/o privati, nonché le eventuali condanne per reati contro la pubblica amministrazione, anche in primo grado.

Il R.P.C.T. avvalendosi dell'apposita struttura di supporto “Direzione, Controlli, Anticorruzione e Trasparenza”, procede prontamente alla verifica delle dichiarazioni di insussistenza di cause di inconferibilità e di incompatibilità.

Le disposizioni di cui sopra sono vevoli anche per ogni forma di incarico che questa Amministrazione intende conferire a soggetti esterni a titolo di collaborazioni, consulenze ed incarichi legali.

Il soggetto competente ad effettuare la verifica delle dichiarazioni prodotte dai soggetti individuati è il Dirigente del Settore che ha conferito l’incarico o il Responsabile del Procedimento che ha proposto il conferimento dell’incarico all’organo politico.

Autorizzazione incarichi

Questo Ente ha provveduto con Delibera di Giunta n.18/2009, modificata con Determinazione del Commissario Straordinario n.49 del 21/03/2014, ad adottare, ai sensi dell’art. 53, c. 3-bis, del d.lgs.165/2001, apposito “Regolamento per lo svolgimento di

incarichi extra-istituzionali”.

Fermo restando quanto stabilito in materia di inconferibilità ed incompatibilità di incarichi, è altresì vietata ai dipendenti, ai sensi dell'art. 53, comma 3 bis, del D.Lgs. n. 165/01, svolgere, anche a titolo gratuito, i seguenti incarichi:

- a) attività di collaborazione o consulenza a favore dei soggetti ai quali abbiano, nel biennio precedente, aggiudicato, ovvero contribuito ad aggiudicare, per conto dell'Ente, appalti di lavori, forniture di beni o servizi;
- b) attività di collaborazione e consulenza a favore di soggetti con i quali l'Ente ha in corso qualsiasi controversia civile, amministrativa o tributaria;
- c) attività di collaborazione e consulenza a favore di soggetti pubblici o privati con i quali l'Ente ha in atto un rapporto di partenariato. In ogni caso il rapporto deve essere cessato da almeno un anno.

Ogni incarico, assunto dal dipendente al di fuori dal proprio rapporto di lavoro, deve essere previamente autorizzato dall'Ente.

Ai fini del rilascio del nulla-osta, l'Amministrazione verifica l'insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interesse.

L'autorizzazione deve essere richiesta all'Amministrazione dai soggetti pubblici o privati che intendano conferire l'incarico, può, altresì, essere richiesta dal dipendente interessato.

Entro 15 giorni dall'erogazione del compenso l'Ente, per il tramite del Servizio "Risorse Umane ", comunica, all'Amministrazione di appartenenza dei dipendenti pubblici ai quali questo Libero Consorzio ha conferito un incarico, l'ammontare dei compensi ad essi erogati. (Art. 53, comma 11, D.Lgs. n.165/2001).

L'Ente è tenuto a comunicare, entro 15 giorni in via telematica, per il tramite del Servizio "Risorse Umane ", al Dipartimento della Funzione Pubblica, l'elenco degli incarichi conferiti od autorizzati ai propri dipendenti, anche a titolo gratuito, con l'indicazione dell'oggetto dell'incarico e del compenso lordo previsto e/o erogato, ove previsto. (Art. 53, comma 12, D.Lgs. n.165/2001).

Inoltre, l'Ente comunica tempestivamente al Dipartimento della funzione pubblica, in via telematica, per ciascuno dei propri dipendenti e distintamente per ogni incarico conferito o autorizzato, i compensi erogati o della cui erogazione abbia avuto comunicazione dai soggetti di cui al comma 1. (Art. 53, comma 13, D.Lgs. n.165/2001).

Ai fine della verifica dell'applicazione delle norme di cui all'art. 1, commi 123 e 127, della legge 23 dicembre 1996, n. 662, e s.m.i., l'Ente è tenuto a comunicare al Dipartimento della funzione pubblica, in via telematica, tempestivamente e comunque nei termini previsti dal decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, i dati di cui agli articoli 15 e 18 del medesimo decreto legislativo n. 33 del 2013, relativi a tutti gli incarichi conferiti o autorizzati a qualsiasi titolo. L'Ente rende noti, mediante inserimento nelle proprie banche dati accessibili al pubblico per via telematica, gli elenchi dei propri consulenti indicando

l'oggetto, la durata e il compenso dell'incarico nonché l'attestazione dell'avvenuta verifica dell'insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interessi. (Art. 53, comma 14, D.Lgs. n.165/2001).

In caso di omissione di detti adempimenti l'Ente non può conferire nuovi incarichi fino a quando non adempie. (Art. 53, comma 15, D.Lgs. n.165/2001).

La violazione delle predette disposizioni costituisce ipotesi di responsabilità disciplinare a carico del dipendente per violazione dei doveri d'ufficio.

I compensi percepiti dal dipendente senza autorizzazione devono essere versati nella cassa dell'Ente.

L'omissione del versamento del compenso a favore dell'Ente, percepito da parte del dipendente pubblico indebitamente in quanto conseguente a prestazione di incarico non autorizzato, costituisce ipotesi di responsabilità erariale soggetta alla giurisdizione della Corte dei Conti. Qualora il dipendente, viceversa, provveda al versamento, rimane soltanto esposto a responsabilità disciplinare.

“Whistleblowing” - segnalazioni di illecito

È in vigore dal 30 marzo 2023 il **d.lgs. 10 marzo 2023, n. 24** che recepisce nel nostro ordinamento la direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea, di cui siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato.

Le disposizioni ivi previste hanno avuto effetto a partire dal 15 luglio 2023.

Facendo seguito a quanto previsto dall'art. 10 co. 1 del d.lgs. n. 24/2023 l'ANAC con Delibera n. 311 del 12/07/2023, ha adottato le "Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne".

Pertanto, allo scopo di garantire la protezione - sia in termini di tutela della riservatezza che di tutela da ritorsioni - dei soggetti che si espongono con segnalazioni, denunce o con divulgazioni pubbliche che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, il Libero Consorzio Comunale di Agrigento con Determinazione del Commissario Straordinario n. 155 del 27.10.2023 ha definito le procedure per il ricevimento delle segnalazioni e per la loro gestione in attuazione della disciplina del Whistleblowing. Regolamento Whistleblowing .

La gestione del canale interno di segnalazione di cui è dotato il Libero Consorzio Comunale di Agrigento, conformemente alle disposizioni normative contenute nell'art. 4 del d.lgs. n. 24

del 2023, è affidata al R.P.C.T. ed il processo di gestione e ricezione delle segnalazioni avviene attraverso applicativo informatico automatizzato che consente la compilazione, l'invio e la ricezione delle segnalazioni di illecito, nonché la possibilità per il R.P.C.T. di comunicare in forma riservata con il segnalante, al fine di acquisire ulteriori informazioni utili all'istruttoria.

Risultano legittimati a segnalare:

- i dipendenti del Libero Consorzio Comunale di Agrigento;
- i lavoratori autonomi;
- liberi professionisti e consulenti, che svolgono la propria attività lavorativa presso il Libero Consorzio Comunale di Agrigento oppure forniscono beni o servizi;
- i volontari e tirocinanti retribuiti e non retribuiti;
- le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza.

Incompatibilità successiva (c.d. “pantouflage”)

L'art. 1, comma 42, lett. l) della l. 190/2012, ha contemplato l'ipotesi relativa alla cosiddetta “incompatibilità successiva” (*pantouflage*), introducendo all'art.53 del d.lgs.165/2001, il comma 16-ter, ove è disposto 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 norma sul divieto di *pantouflage* prevede inoltre specifiche conseguenze sanzionatorie, quali la nullità del contratto concluso e dell'incarico conferito in violazione del predetto divieto; inoltre, ai soggetti privati che hanno conferito l'incarico è preclusa la possibilità di contrattare con le pubbliche amministrazioni nei tre anni successivi, con contestuale obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti ed accertati ad essi riferiti.

Lo scopo della norma è quello di garantire l'imparzialità delle decisioni pubbliche ed in particolare a scoraggiare comportamenti impropri e non parziali, fonti di possibili fenomeni corruttivi, da parte del dipendente, che durante il periodo di servizio potrebbe sfruttare la propria posizione all'interno dell'amministrazione per preconstituirsì delle situazioni lavorative vantaggiose presso il soggetto privato con cui è entrato in contatto in relazione al rapporto di lavoro. Il divieto è anche volto allo stesso tempo a ridurre il rischio che soggetti privati possano esercitare pressioni o condizionamenti nello svolgimento dei compiti istituzionali, prospettando al dipendente di un'amministrazione opportunità di assunzione o di incarichi una volta cessato dal servizio, qualunque sia la causa della cessazione (ivi compreso il collocamento in quiescenza per raggiungimento dei requisiti di accesso alla pensione).

La disciplina sul divieto di *pantouflage* si applica innanzitutto ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni, individuate all'art.1, comma 2, del d.lgs.165/2001 nonché, ai sensi dell'art.21 del d.lgs.39/2013, ai soggetti titolari di uno degli incarichi considerati nel medesimo decreto, ivi compresi i soggetti esterni con i quali l'amministrazione stabilisce un

rapporto di lavoro, subordinato o autonomo.

Si precisa, inoltre, che il divieto di *pantouflage* si applica sia ai soggetti che hanno emesso il provvedimento finale sia a coloro che hanno partecipato al procedimento con l'adozione di atti volti a concedere in generale vantaggi o utilità al privato, quali autorizzazioni, concessioni, sovvenzioni, sussidi e vantaggi economici di qualunque genere.

Saranno applicate le seguenti misure volte a implementare l'attuazione dell'istituto del *pantouflage*:

- nell'atto di assunzione del dipendente verrà inserita una apposita clausola che prevede specificamente il divieto di *pantouflage*;
- il dipendente sarà obbligato, al momento della cessazione dal servizio o dall'incarico, a sottoscrivere una dichiarazione con cui si impegna al rispetto del divieto di *pantouflage*, allo scopo di evitare eventuali contestazioni in ordine alla conoscibilità della norma;
- nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti di contratti pubblici sarà previsto l'obbligo per l'operatore economico concorrente di dichiarare di non aver stipulato contratti di lavoro e comunque attribuito incarichi ad ex dipendenti pubblici in violazione del divieto di *pantouflage*.

Il R.P.C.T., non appena viene a conoscenza della violazione del divieto di *pantouflage* da parte di un ex dipendente, segnala detta violazione all'ANAC e all'amministrazione presso cui il dipendente prestava servizio ed eventualmente anche al soggetto presso cui è stato assunto l'ex dipendente.

E' facoltà del R.P.C.T., col supporto dell'apposita struttura "Direzione, Controlli, Anticorruzione e Trasparenza", procedere alla verifica di eventuali violazioni della suddetta norma da parte dei dipendenti dell'Ente in quiescenza, avvalendosi della collaborazione di altri Enti e altre Agenzie Governative.

Codice di comportamento

Tra le misure di prevenzione della corruzione, riveste un ruolo importante nella strategia delineata dalla legge n. 190 del 2012, il codice di comportamento, costituendo lo strumento che regola le condotte dei dipendenti verso la migliore cura dell'interesse pubblico, in stretta connessione con le misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici definisce i doveri minimi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta che i pubblici dipendenti sono tenuti ad osservare. Essi vengono fatti sottoscrivere al momento dell'assunzione o all'atto di assumere una carica.

L'attuale Codice di Comportamento del Libero Consorzio Comunale di Agrigento è stato approvato con Determinazione del Commissario Straordinario n.130 del 27/09/2023 sulla base, sia del codice nazionale emanato con DPR 16 aprile 2013, n. 62 che delle "Linee Guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche" emanate da parte dell'ANAC con Delibera n.177 del 19 febbraio 2020 ed in conformità al D.P.R. 81/2023.

Il dipendente dell'Ente è tenuto a rispettare il Codice di Comportamento nonché tutte le norme di carattere comportamentale e disciplinari contenute nei contratti collettivi e decentrati.

I Dirigenti e gli Incaricati di E.Q. avranno cura di informare i propri dipendenti sul contenuto dei codici e di farne prendere visione.

La violazione dei doveri sanciti nel codice di comportamento, nelle disposizioni e nel codice disciplinari, compresi quelli relativi all'attuazione di quanto previsto nella presente sottosezione, costituisce fonte di responsabilità disciplinare da contestare nelle forme previste dall'apposito regolamento di disciplina.

Costituisce specifico dovere di tutto il personale collaborare attivamente con il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (R.P.C.T.) per l'attuazione della presente sottosezione, significando che la violazione di tale dovere sarà ritenuta particolarmente grave in sede di responsabilità disciplinare.

Inoltre, la violazione dei doveri del Codice di Comportamento e delle disposizioni disciplinari assume rilevanza ai fini della responsabilità civile, amministrativa e contabile ogniqualvolta le stesse responsabilità siano collegate alla violazione di doveri, obblighi, leggi e regolamenti.

Violazioni gravi o reiterate del Codice di Comportamento e delle disposizioni disciplinari comportano l'applicazione della sanzione del licenziamento.

I dirigenti e gli Incaricati di E.Q., per il personale loro assegnato, vigilano sull'applicazione del Codice, e delle disposizioni disciplinari e segnalano, ai soggetti competenti ad irrogare la sanzione e al responsabile per la prevenzione della corruzione, eventuali violazioni.

La mancata segnalazione ai soggetti competenti ad irrogare la sanzione e al R.P.C.T. di violazioni del codice di comportamento, del codice e delle disposizioni disciplinari, equivale a dichiarazione di comportamenti pienamente rispettosi dei doveri previsti dal Codice di comportamento, del codice e delle disposizioni disciplinari, da parte del personale assegnato, con conseguente responsabilità civile, penale, amministrativa e disciplinare.

I dirigenti sono tenuti a organizzare apposite giornate formative per la conoscenza e la corretta attuazione del Codice di Comportamento, del codice e delle disposizioni disciplinari, e della presente sottosezione.

I Patti di Integrità o Protocolli di Legalità

I protocolli di legalità o patti di integrità sono strumenti negoziali che integrano il contratto originario tra amministrazione e operatore economico con la finalità di prevedere una serie di misure volte al contrasto di attività illecite e, in forza di tale azione, ad assicurare il pieno rispetto dei principi costituzionali di buon andamento e imparzialità dell'azione amministrativa (ex art. 97 Cost.) e dei principi di concorrenza e trasparenza che presidiano la disciplina dei contratti pubblici.

Si tratta, in particolare, di un sistema di condizioni la cui accettazione è presupposto necessario e condizionante la partecipazione delle imprese alla specifica gara, finalizzato ad ampliare gli impegni cui si obbliga il concorrente, sia sotto il profilo temporale - nel senso che gli impegni assunti dalle imprese rilevano sin dalla fase precedente alla stipula del contratto di appalto - che sotto il profilo del contenuto - nel senso che si richiede all'impresa di impegnarsi, non tanto e non solo alla corretta esecuzione del contratto di appalto, ma soprattutto ad un comportamento leale, corretto e trasparente, sottraendosi a qualsiasi tentativo di corruzione o condizionamento nell'aggiudicazione del contratto.

In conseguenza il Libero Consorzio Comunale di Agrigento, in attuazione dell'art. 1 co. 17 della Legge 190/2012, ha predisposto e utilizza lo schema di Patto di Integrità per l'affidamento di commesse.

A tal fine si prevede che negli avvisi, nei bandi di gara e nelle lettere di invito si inserisca la clausola di salvaguardia secondo cui il mancato rispetto del patto di integrità dia luogo all'esclusione dalla gara e alla risoluzione del contratto.

2.3.6 - Altre Misure di Prevenzione Generale

Controlli interni

Il contrasto alla corruzione avviene anche attraverso la strutturazione di adeguati sistemi di controllo interno che concorrono al buon funzionamento dell'amministrazione e contribuiscono a generare valore pubblico. L'attività di controllo assume pertanto la valenza di misura di prevenzione della corruzione a carattere trasversale.

Nell'Ente la struttura organizzativa preposta ai controlli interni dell'Ente è costituita dal Segretario Generale, che ne assume la direzione, e dall'Incaricata di E.Q. "Direzione, Controlli, Anticorruzione e Trasparenza" in qualità di responsabile dei controlli successivi di regolarità amministrativo-contabile, strategico, di gestione, qualità dei servizi, sulle società partecipate e rispetto degli obblighi di pubblicità e trasparenza.

Il Sistema dei Controlli Interni, disciplinato dal Regolamento dei Controlli Interni, approvato con Determinazione del Commissario Straordinario n.176 del 15/12/2016, e modificato da ultimo con Determinazione n.57 del 04/04/2019, nonché dal Piano di Auditing approvato annualmente, opera in modo integrato e coordinato, in sinergia con gli strumenti di pianificazione e programmazione adottati, a garanzia dell'economicità, efficacia, legalità e buon andamento della gestione complessiva dell'Ente.

Esso è diretto a:

- verificare, attraverso il controllo successivo di regolarità amministrativa e contabile, la legittimità, regolarità e correttezza dell'azione amministrativa;
- garantire il costante controllo degli equilibri finanziari;
- verificare, attraverso il controllo di gestione, l'efficacia, l'efficienza e l'economicità dell'azione amministrativa, al fine di ottimizzare, anche mediante tempestivi interventi correttivi, il rapporto tra costi e risultati;
- valutare, attraverso il controllo strategico, l'adeguatezza delle scelte compiute in sede di attuazione dei piani, dei programmi e degli altri strumenti di determinazione dell'indirizzo politico, in termini di congruenza tra i risultati conseguiti e gli obiettivi predefiniti;
- garantire il controllo della qualità dei servizi;
- garantire il controllo sulle società partecipate.

L'attività del controllo successivo di regolarità amministrativa sugli atti e provvedimenti dell'Ente è preordinata alla verifica della regolarità, correttezza e buon andamento dell'azione amministrativa, al fine di ricondurre l'Ente nell'ambito della conformità provvedimentale per la migliore tutela del pubblico interesse. Viene, pertanto, accertata l'osservanza dei principi generali dell'ordinamento, delle leggi e dei regolamenti, degli atti di programmazione dell'Ente e delle direttive, oltre che la correttezza e regolarità formale dell'atto e della procedura, nonché il rispetto della normativa sulla trasparenza, anticorruzione e privacy. In tale ambito viene, altresì, effettuata la verifica sul rispetto della normativa in materia di anticorruzione in merito all'attuazione della misura conflitto di interessi, sulle determinazioni dirigenziali. E' fatto obbligo di attestare in ogni atto

amministrativo l'assenza di situazioni (anche solo potenziali) di conflitto di interesse dei soggetti coinvolti ed il relativo riferimento normativo di legge.

Inoltre con l'attività di controllo successivo di regolarità amministrativa, di cui al piano di Auditing dell'Ente, vengono sottoposte a verifica alcune tipologie di atti individuati dall'Ente come sensibili alla corruzione quali l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta, le attività oggetto di concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, le autorizzazioni ambientali e gli incarichi.

E' stato previsto, poi, uno specifico ambito del controllo successivo per le determinazioni dirigenziali attinenti il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR).

I risultati dei controlli, correlati ai monitoraggi sull'attuazione delle misure, sono utili a far emergere le criticità di processi particolarmente complessi o a rischio corruttivo e a riprogrammare gli interventi di prevenzione della corruzione. Gli esiti dei controlli interni confluiscono nella relazione annuale del RPCT.

Controllo sul rispetto degli adempimenti in materia di anticorruzione e trasparenza da parte di società controllate e/o partecipate

Il controllo sugli enti partecipati, finalizzato a rilevare i rapporti finanziari tra questa amministrazione e gli enti partecipati, la situazione contabile, gestionale e organizzativa degli enti, i contratti di servizio, la qualità dei servizi erogati, il rispetto delle norme di legge sui vincoli di finanza pubblica, si esplica anche attraverso l'attività di controllo e vigilanza sull'adozione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza.

L'organo di indirizzo politico dell'Ente provvede annualmente, sensi dell'art 16 del Regolamento Controlli Interni dell'Ente, a determinare gli indirizzi cui devono attenersi le società partecipate.

Vengono di seguito riportati gli indirizzi dettati per l'anno in corso:

- implementare il modello organizzativo ex D.Lgs n. 231/2001 estendendone l'ambito di applicazione anche ai reati contro la PA, curando altresì gli adempimenti prescritti di comunicazione a questo Ente e di pubblicazione sul sito web;
- integrare le competenze dell'organo di vigilanza, con la precisazione formale che tra le relative funzioni viene prevista anche quella propria del responsabile anticorruzione, ai sensi dell'art. 1 comma 7 della Legge 190/2012;
- adottare i provvedimenti di competenza per la prevenzione della corruzione come esplicitati dal Piano Nazionale Anticorruzione e relativi aggiornamenti annuali, dandone tempestiva comunicazione a questo Ente;
- procedere alla nomina del responsabile per l'attuazione del Piano di prevenzione della corruzione, competente a svolgere la vigilanza, la contestazione e le segnalazioni previste dell'art. 15 del D. Lgs. N. 39 del 2013;
- adottare il PTPTC (Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza), tenendo presente che, secondo quanto disposto dall'art. 1 comma 8 della Legge 190/2012, l'attività di elaborazione del piano non può essere affidata a

- soggetti estranei all'amministrazione;
- comunicare tempestivamente a questo Ente eventuali atti di contestazione del predetto Responsabile circa l'esistenza o l'insorgere di situazioni di inconferibilità o incompatibilità eventualmente sollevate;
 - entro il 31 Gennaio di ogni anno, ciascun ente partecipato dovrà comunicare ai settori responsabili dei servizi gestiti dagli enti partecipati e all'unità organizzativa preposta al controllo, una relazione contenente le informazioni necessarie per la verifica del corretto adempimento degli obblighi disciplinati dai relativi contratti di servizio, del rispetto degli standard di qualità, del rispetto dei vincoli di finanza pubblica, del rispetto del grado di attuazione delle norme in materia di gestione del personale e dell'andamento della gestione economico-finanziaria, nonché la rappresentazione analitica delle posizioni debitorie e creditorie esistenti nei confronti di questa amministrazione al 31 dicembre dell'ultimo anno trascorso, al fine di consentire il controllo dello stato di avanzamento degli obiettivi gestionali assegnati e sull'andamento della predetta gestione economico-finanziaria.

L'attività di verifica e monitoraggio sull'applicazione della normativa anticorruzione e trasparenza da parte delle società partecipate viene effettuata dall'ufficio di supporto "Direzione, Controlli, Anticorruzione e Trasparenza" che relaziona al RPCT ed agli organi di governo sulle risultanze di tale attività, mediante report semestrale nel quale vengono evidenziate eventuali criticità riscontrate. Gli esiti delle verifiche confluiscono inoltre nella relazione annuale del RPCT.

Meccanismi di formazione e attuazione delle decisioni

Per ciascuna tipologia di attività e procedimento a rischio dovrà essere redatto e sottoscritto, a cura del responsabile di settore competente, un elenco delle relative fasi e dei passaggi e procedimenti, completo dei relativi riferimenti normativi (legislativi e regolamentari), dei tempi di conclusione del procedimento e di ogni altra indicazione utile a standardizzare e a tracciare in modo trasparente l'iter amministrativo.

Ciascun responsabile del procedimento avrà cura di compilare e conservare agli atti di ogni fascicolo apposita scheda di verifica di rispetto degli standard procedurali di cui al predetto elenco.

Meccanismi di controllo delle decisioni e di monitoraggio dei termini di conclusione dei procedimenti

I Dirigenti, per le attività a rischio afferenti il settore di competenza, monitorano i termini di conclusione dei procedimenti ne attestano, con cadenza semestrale, gli esiti attraverso la trasmissione al R.P.C.T. di un report indicante:

- il numero dei procedimenti per i quali non sono stati rispettati gli eventuali standard procedurali;
- il numero dei procedimenti per i quali non sono stati rispettati i tempi di conclusione e la percentuale rispetto al totale dei procedimenti istruiti nel periodo di riferimento e le cause di scostamento;

- la segnalazione dei procedimenti per i quali non è stato rispettato l'ordine cronologico di trattazione.

La mancata trasmissione del report costituisce attestazione che per tutti i procedimenti del semestre sono stati rispettati gli standard procedurali, i tempi di conclusione e l'ordine cronologico di trattazione, con conseguente responsabilità civile, penale, amministrativa e disciplinare.

Monitoraggio dei rapporti tra l'Amministrazione e i soggetti che con la stessa stipulano contratti, o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere.

I Dirigenti per le attività a rischio afferenti il settore di competenza verificano, sulla base di evidenze documentali, eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti dei soggetti che con l'ente stipulano contratti, o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, e i dirigenti/incaricati di E.Q., i responsabili di procedimento e i dipendenti che hanno parte, a qualunque titolo, in detti procedimenti. I Dirigenti attestano al R.P.C.T., con cadenza semestrale, nei mesi di aprile e ottobre, la sussistenza o meno delle predette relazioni.

La mancata trasmissione dell'attestazione, costituisce dichiarazione che non sussistono, con riferimento alle attività e ai procedimenti a rischio del settore di appartenenza, relazioni di parentela o affinità sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti dei soggetti che con l'ente stipulano contratti, o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, e i dirigenti/incaricati di E.Q., i responsabili di procedimento e i dipendenti che hanno parte, a qualunque titolo, in detti procedimenti, con conseguente responsabilità civile, penale, amministrativa e disciplinare.

Misure generali di prevenzione riguardanti tutto il personale

Ai sensi dell'art 35 bis del D Lgs 165/2001, coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del Titolo II del libro II del codice penale attualmente vigente :

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

Il dipendente è tenuto a comunicare, non appena ne viene a conoscenza, al responsabile della prevenzione, di essere sottoposto a procedimento di prevenzione, ovvero a

procedimento penale per i reati previsti nel Capo I del Titolo II del Libro II del Codice Penale.

Il personale in servizio dovrà dichiarare, mediante specifica attestazione, ai sensi e per gli effetti del DPR 445/2000, con cadenza annuale, quanto segue:

- a) rapporti di collaborazione, sia retribuiti che a titolo gratuito, svolti nel triennio precedente e se sussistano ancora rapporti di natura finanziaria o patrimoniale con il soggetto esterno per il quale la collaborazione è stata prestata;
- b) se e quali attività economiche, professionali e di lavoro dipendente svolgono le persone con loro conviventi, gli ascendenti e i discendenti e i parenti e gli affini entro il secondo grado, indicando tutti gli elementi atti all'individuazione del rispettivo datore e specifico ambito di lavoro;
- c) eventuali relazioni di parentela o affinità fino al secondo grado, sussistenti con i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti dei soggetti che con l'Ente hanno stipulato contratti o sono stati destinatari di provvedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, limitatamente agli ambiti di responsabilità di loro specifica competenza.

La veridicità delle dichiarazioni di cui sopra potrà essere sottoposta a verifica a campione da parte dei Dirigenti o del R.P.C.T.

I dati acquisiti dovranno essere trattati nel rispetto di quanto previsto in materia di protezione dei dati personali e sensibili ai sensi del Regolamento UE 2016/679.

Nel caso in cui si ravvisino conflitti di interessi, sarà cura dei Dirigenti e degli incaricati di E.Q. adottare le opportune iniziative in sede di assegnazione dei compiti d'ufficio ed effettuare la segnalazione al RPCT.

I dipendenti, all'atto dell'assunzione sono tenuti a dichiarare, mediante specifica attestazione acquisita dal responsabile delle "Risorse umane", la conoscenza e presa d'atto del Piano in vigore, pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente.

I dipendenti in servizio rendono la suddetta attestazione ogni anno al rispettivo dirigente.

I Dirigenti attestano al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, l'acquisizione delle dichiarazioni di conoscenza e presa d'atto della vigente sottosezione PIAO.

La mancata attestazione dell'acquisizione delle predette dichiarazioni, equivale a dichiarazione di regolare acquisizione delle stesse, con conseguente responsabilità civile, penale, amministrativa e disciplinare.

La violazione, da parte dei dipendenti dell'Ente, delle misure di prevenzione previste dal presente Piano, costituisce illecito disciplinare.

Le misure di prevenzione di cui alla presente Sottosezione costituiscono obiettivi strategici, anche ai fini della redazione del Piano degli obiettivi.

2.3.7 - Misure Specifiche di Prevenzione della Corruzione a Presidio dell'Attuazione del P.N.R.R.

La normativa speciale introdotta per agevolare la realizzazione dei progetti inerenti gli interventi finanziati con il PNRR ed il suo contenuto derogatorio rispetto alle regole ordinarie contenute nel Codice dei Contratti, unitamente all'urgenza della realizzazione degli interventi ai fini del rispetto del cronoprogramma, richiede il rafforzamento dell'integrità pubblica e la programmazione di efficaci presidi di prevenzione della corruzione di trasparenza e di antiriciclaggio che integrano e completano le misure generali.

Si impone, quindi, la necessità di individuare alcune misure di prevenzione specificamente dedicate a tali interventi nell'intento di evitare che ciò possa determinare "esperienze di cattiva amministrazione, propedeutiche a eventi corruttivi e a fenomeni criminali ad essi connessi".

L'amministrazione è il Soggetto Attuatore di interventi già finanziati con Decreti Ministeriali del M.I. (oggi MIM) che sono transitati nei c.d. "progetti in essere" del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) riguardanti lavori per l'adeguamento antisismico, impiantistico e funzionale in alcune scuole di competenza dell'Ente.

Risulta, altresì, soggetto attuatore per l'utilizzo delle piattaforme SPID e CIE nei propri sistemi informatici (avviso 1.4.4.transizione digitale).

Al fine di attivare adeguati sistemi di gestione e controllo delle misure, in grado di assicurare il corretto utilizzo delle risorse finanziarie assegnate e il soddisfacente raggiungimento degli obiettivi entro le scadenze fissate nella decisione di approvazione del PNRR da parte dell'Unione Europea, è stato definito a livello organizzativo il processo di gestione e controllo.

A riguardo, è stata istituita con Determinazione del Commissario straordinario n. 53 del 04.04.2023 la struttura organizzativa "Coordinamento e controllo delle misure attinenti al Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (P.N.R.R.)" per assicurare un corretto monitoraggio e rendicontazione degli interventi/progetti legati al P.N.R.R.

Ciò in linea con la normativa comunitaria recepita da quella nazionale (D.L. n. 77/2021, conv. con L. n.108/2021) e le circolari attuative del MEF e della Ragioneria Generale dello Stato, che richiede l'adozione di tutte le opportune misure "per quanto riguarda la prevenzione, l'individuazione e la rettifica delle frodi, dei casi di corruzione e dei conflitti di interessi" (art. 22 Reg EU 241/2021)".

Sulla scorta di quanto sopra evidenziato, in attuazione dello specifico obiettivo strategico riportato nel par. 2.3.2, nonché in attuazione delle indicazioni contenute nel PNA 2022 parte speciale intitolata "Il P.N.R.R. e i contratti pubblici" si rende necessario un rafforzamento dell'analisi dei rischi e delle misure di prevenzione inerenti i processi di gestione dei fondi del P.N.R.R. ai fini della protezione del "valore pubblico".

A tal uopo vengono individuate le misure di prevenzione che comprendono sia misure introdotte ex novo, sia misure che integrano e/o specificano modalità operative di altre “misure di prevenzione generali”. Gli ambiti di azione delle misure specifiche sono:

Trasparenza

Il valore della misura trasparenza costituisce, nel caso in specie, uno strumento fondamentale per assicurare il rispetto della legalità ed il controllo diffuso sull'azione amministrativa.

Ai fini di una conoscibilità maggiore da parte del cittadino degli interventi finanziati dal P.N.R.R., è stata strutturata, sul sito dell'Ente, una sezione dedicata all'attuazione degli interventi del P.N.R.R., contenente informazioni sulla gestione dei progetti e assicurare visibilità sui risultati raggiunti.

Tenuto conto che ai soggetti attuatori, si applicano le disposizioni del Decreto Trasparenza 33/2013, va garantito, inoltre, il costante aggiornamento della pagina “Bandi di Gara contratti”, e gli adempimenti per le procedure finanziate coi fondi del P.N.R.R., di cui alla mappa delle pubblicazioni.

Sarà data piena applicazione dell'istituto dell'accesso civico semplice e generalizzato anche agli interventi inclusi nel P.N.R.R.

Prevenzione e gestione dei conflitti di interessi

La gestione dei conflitti di interesse assume un rilievo speciale nelle procedure di aggiudicazione degli appalti. Costituisce norma fondamentale di riferimento, alla quale si rinvia, l'art. 16 del codice dei contratti pubblici, che detta una disciplina di carattere speciale e con una portata più ampia e più stringente rispetto alle norme generali. Il nuovo PNA 2022, nella Parte Speciale “Il P.N.R.R. e i contratti pubblici”, ferma restando la validità delle Linee guida n. 15/2019, dedica un ulteriore focus al tema del conflitto di interessi in materia di contratti pubblici, cui si fa rinvio.

Controllo successivo di regolarità amministrativa

Ai sensi dell'art. 9 c.3 del DL 77/2021, “Gli atti, i contratti ed i provvedimenti di spesa adottati dalle amministrazioni per l'attuazione degli interventi del PNRR sono sottoposti ai controlli ordinari di legalità e ai controlli amministrativo contabili previsti dalla legislazione nazionale applicabile.

“Fermi restando gli adempimenti di specifica competenza di Dirigenti e RUP dei Settori dell'ente che operano in ordine alla realizzazione degli interventi finanziati con il PNRR, mediante l'utilizzo dell'applicativo ReGiS (per la programmazione, attuazione, monitoraggio, rendicontazione e controllo degli interventi PNRR) in attuazione delle varie Circolari del MEF (cfr. Circolare MEF n. 30 del dell'11/08/2022), è stato previsto con il Piano di Auditing 2023 uno specifico ambito del controllo successivo per le determinazioni dirigenziali attinenti il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR). A riguardo il RPCT, alla luce del PNA 2022 e delle disposizioni operative emanate dalle Amministrazioni centrali competenti, ha previsto e predisposto una check-list ad hoc, con inserimento di specifici parametri di verifica per le tipologie di atti inerenti le procedure PNRR, affinché i dirigenti interessati effettuino l'attività di autocontrollo di primo livello e ne diano visibilità con la pubblicazione nell'apposita sezione “PNRR”.

Antiriciclaggio

Le misure di prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo d.lgs. n. 231/2007, al pari della normativa anticorruzione, sono in grado di dare un contributo fondamentale alla prevenzione dei rischi di infiltrazione criminale nell'impiego dei fondi rivenienti dal P.N.R.R., in quanto possono consentire la tempestiva individuazione di eventuali sospetti di sviamento delle risorse rispetto all'obiettivo per cui sono state stanziare. A tal uopo, i dirigenti e i Rup, per quanto di rispettiva competenza, che rilevano la presenza di eventuali operazioni sospette sono tenuti a darne comunicazione al Gestore (G.A.R.) destinatario delle segnalazioni.

Monitoraggio

L'attività di monitoraggio è essenziale per assicurare il corretto avanzamento procedurale, finanziario degli investimenti e il livello di conseguimento di *milestone* e *target*. Attraverso il monitoraggio è infatti possibile individuare precocemente criticità procedurali e nelle tempistiche di realizzazione delle opere e apportare i necessari correttivi; consente inoltre di verificare che tutti gli impegni assunti dal soggetto attuatore siano rispettati.

L'attività di monitoraggio è posta in essere dai Dirigenti ed è volta a garantire l'effettuazione delle gare di appalto, l'avvio delle attività, la conservazione di tutta la documentazione, anche in formato elettronico, il rispetto degli obblighi in materia di comunicazione e informazione, la corretta registrazione contabile delle spese e delle entrate per garantire la tracciabilità delle operazioni, l'assenza di doppio finanziamento, acquisire e verificare i dati necessari all'individuazione del "titolare effettivo" ai fini della normativa antiriciclaggio, garantire il rispetto delle misure di prevenzione e contrasto alle irregolarità gravi, quali frode e conflitto di interessi e tutte le altre attività richieste specificatamente dalle Amministrazioni Titolari.

Sarà cura dei Responsabili degli interventi trasmettere le informazioni alla banca dati "ReGIS" sviluppata dal MEF nella quale dovranno confluire tutti i dati inerenti la programmazione, l'attuazione, il monitoraggio, controllo e rendicontazione.

2.3.8 - Monitoraggio e Riesame

Il monitoraggio costituisce una fase fondamentale del processo di gestione del rischio attraverso cui verificare l'attuazione e l'adeguatezza delle misure di prevenzione nonché il complessivo funzionamento del processo stesso e consentire in tal modo di apportare tempestivamente le modifiche necessarie.

Nell'ambito dell'attività di monitoraggio si può distinguere :

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

L'attività di monitoraggio è presidiata dal RPCT coadiuvato dall'Ufficio di supporto "Direzione, controlli, anticorruzione e trasparenza" e si sviluppa attraverso il necessario coinvolgimento dei Dirigenti che sono responsabili dell'attuazione delle misure e degli adempimenti di rispettiva competenza e che, anche in qualità di referenti, hanno il dovere di fornire la collaborazione necessaria al RPCT.

In ordine all'impianto metodologico si conferma quello adottato con i precedenti Piani, tenuto conto degli esiti positivi rilevati nelle valutazioni preliminari di cui al Par. 2.3.1 della presente sezione cui si rinvia.

In particolare, il monitoraggio viene svolto con cadenza, di norma, semestrale, giugno – dicembre quest'ultimo in corrispondenza con il termine per la redazione della Relazione annuale del RPCT ex art. 1, comma 14 L. 190/2012, ed è programmato su due livelli:

- Il monitoraggio di primo livello verrà attuato nella forma della autovalutazione da parte dei dirigenti/referenti che forniranno al RPCT, per quanto di competenza, un report con le evidenze concrete dell'effettiva adozione delle misure di prevenzione.
- Il monitoraggio di secondo livello verrà attuato dal RPCT coadiuvato dalla propria struttura di supporto per le aree a più alto rischio corruttivo, come individuate dall'analisi del rischio, mediante verifica a campione delle informazioni rese nei predetti report e degli indicatori di attuazione delle misure, tramite la somministrazione di apposite check list.

Al fine di ottimizzare le attività di monitoraggio saranno previsti, nel corso dell'anno, appositi incontri tra il RPCT e la propria struttura di supporto e i responsabili dell'attuazione delle misure.

In conformità a quanto previsto dal PNA 2022, una particolare attenzione nell'attività di monitoraggio sia di primo che di secondo livello, sarà riservata alle misure connesse ai processi riguardanti il P.N.R.R.

I dati relativi agli esiti complessivi del monitoraggio svolto sull'attuazione delle misure di prevenzione della Sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO, vengono inseriti nell'apposita Piattaforma ANAC di acquisizione dei Piani, al fine della redazione della Relazione annuale del RPCT ex art. 1, comma 14, L. 190/2012, che viene pubblicata annualmente sul sito istituzionale dell'Ente, sezione Amministrazione Trasparente - Altri Contenuti-Prevenzione della Corruzione,

L'attività di monitoraggio non si limita soltanto alla verifica dell'attuazione delle misure ma contempla anche la fase di valutazione della loro idoneità, intesa come effettiva capacità di riduzione del rischio corruttivo, secondo il principio guida della "effettività".

La valutazione dell'idoneità delle misure è di pertinenza del RPCT.

Qualora una o più misure si rivelino non idonee a prevenire il rischio, il RPCT dovrà intervenire con tempestività per ridefinire la modalità di trattamento del rischio.

I risultati dell'attività di monitoraggio sono utilizzati per effettuare il riesame periodico della funzionalità complessiva del "Sistema di gestione del rischio".

Strettamente collegato al monitoraggio è, infatti, l'attività di riesame volta a valutare il funzionamento del sistema di prevenzione della corruzione e della trasparenza nel suo complesso e considerare eventuali ulteriori elementi che possano indurre a modificare il sistema secondo il principio guida del "miglioramento progressivo e continuo".

A tale scopo il RPCT coordinerà, con cadenza almeno semestrale, le azioni mirate al riesame del sistema mediante un percorso di confronto e dialogo tra i soggetti coinvolti nella programmazione ed attuazione del sistema stesso, nell'ambito del monitoraggio integrato delle diverse sezioni del PIAO. Tali azioni riguarderanno 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.

2.3.9 – Programmazione della Trasparenza

All'interno della presente sottosezione sono state individuate misure e strumenti attuativi degli obblighi di trasparenza e di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, volte ad assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi ai sensi del D.Lgs. n. 33/2013 e per garantire la trasparenza amministrativa.

La trasparenza amministrativa, infatti, costituisce presupposto per realizzare una buona amministrazione, essendo strumento indispensabile per l'affermazione della legalità, ed al contempo misura per la prevenzione di azioni e comportamenti implicanti corruzione, e concorre, inoltre, alla protezione ed alla creazione di valore pubblico.

La trasparenza si attua principalmente attraverso la pubblicazione di dati in "Amministrazione Trasparente".

Gli obiettivi di trasparenza sono obiettivi strategici e costituiscono parte integrante degli strumenti di programmazione strategica e operativa a valenza annuale e pluriennale (DUP e PIAO) e di tutti i documenti ad essi strutturalmente e formalmente allegati e connessi. Tali obiettivi devono indirizzare tutta l'azione dell'attività amministrativa verso il raggiungimento di elevati livelli di trasparenza e lo sviluppo della cultura della legalità e dell'integrità nella gestione del bene pubblico.

Obiettivi Strategici

Ai fini della redazione della presente sottosezione relativamente agli obiettivi strategici in materia di trasparenza si fa rinvio al paragrafo 2.3.2 del presente Piano.

Definizione dei flussi per la pubblicazione dei dati ed individuazione dei responsabili.

Ai sensi del disposto dell'art. 10 del D.Lgs. n. 33/2013, come modificato dal D.Lgs. n. 97/2016, sono stati rappresentati nella tabella di cui **all'Al. 2, la "Mappa degli obblighi di pubblicazione"** in conformità ad analogo documento approvato dall'Anac con deliberazione n. 1310/2016, ed organizzati e schematizzati i flussi per la pubblicazione dei dati.

Nella predetta tabella, in particolare:

- è stato utilizzato il nuovo schema di mappa degli obblighi di pubblicazione (Allegato n. 2 al PNA 2022);
- sono stati individuati gli obblighi di trasparenza in materia di contratti pubblici secondo quanto stabilito dall'Allegato n. 1 Delibera ANAC 264/2023;
- sono stati identificati gli uffici responsabili dell'elaborazione, della trasmissione e della pubblicazione dei dati;
- sono state definite le tempistiche per l'aggiornamento, la pubblicazione ed il monitoraggio.

La situazione rappresentata tiene conto dell'organizzazione dell'Ente pertanto, le responsabilità sono indicate con riferimento agli uffici dirigenziali, la cui titolarità è definita

nell'organigramma dell'Ente.

Il sistema organizzativo volto ad assicurare la trasparenza ai sensi del D.lgs. n. 33/2013 si basa, sulla responsabilizzazione di ogni singolo ufficio e dei relativi dirigenti cui compete:

1. l'elaborazione/trasmissione dei dati;
2. la pubblicazione dei dati.

I dirigenti responsabili degli uffici dell'amministrazione garantiscono il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge.

Gli uffici cui compete l'elaborazione dei dati e delle informazioni sono stati individuati nella "Mappa degli obblighi di pubblicazione" e ordinariamente coincidono con quelli tenuti alla trasmissione dei dati per la pubblicazione, in alcuni casi, tuttavia, detta coincidenza non è presente, specie allorché sia stato ritenuto necessario affidare ad un unico ufficio il coordinamento della trasmissione per la pubblicazione.

L'ufficio competente a pubblicare i dati trasmessi dai singoli uffici nella sezione "Amministrazione trasparente" è individuato nel Servizio Innovazione Tecnologica.

Il coordinamento operativo della sezione Amministrazione Trasparente è effettuato, dall'Incaricata di E.Q. "Direzione, Controlli, Anticorruzione e Trasparenza", che viene individuata quale responsabile del coordinamento per l'attuazione degli obblighi di pubblicazione.

Il Responsabile per la Trasparenza

Il Responsabile per la Trasparenza è individuato nel Segretario Generale.

Al RPCT è assegnato un ruolo di regia, di coordinamento e di monitoraggio sull'effettiva pubblicazione.

In particolare, svolge stabilmente, avvalendosi dell'ufficio di supporto "Direzione, Controlli, Anticorruzione e Trasparenza", un'attività di controllo generale sull'adempimento, da parte dell'Amministrazione, degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando, ai sensi dell'art. 43, comma 1 del D.lgs. n. 33/2013, la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate, nonché segnalando all'Organo di indirizzo politico, al Nucleo di Valutazione, all'Autorità Nazionale Anticorruzione e, nei casi più gravi, all'Ufficio di Disciplina, i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione.

Responsabili della elaborazione, della trasmissione e della pubblicazione dei dati

Tutte le risorse umane dell'Ente, ciascuno per la propria competenza, hanno il dovere di partecipare attivamente all'attuazione degli obblighi di trasparenza.

Al fine di garantire, in particolare, l'indispensabile supporto al RPTC per l'effettuazione del controllo generale sull'adempimento degli obblighi di trasparenza, svolgono funzioni di referenti i Dirigenti.

I Referenti, quali responsabili degli uffici tenuti all'individuazione e/o elaborazione dei dati, sono direttamente responsabili per:

- l'individuazione e/o elaborazione dei documenti, delle informazioni e dei dati da pubblicare;
- la regolarità del flusso delle informazioni da rendere pubbliche;
- la qualità delle informazioni pubblicate in termini di integrità, costante aggiornamento, completezza, tempestività, semplicità di consultazione, comprensibilità, omogeneità, facile accessibilità, nonché la conformità ai documenti originali in possesso dell'amministrazione, l'indicazione della loro provenienza e la riutilizzabilità delle informazioni pubblicate.

I Responsabili della pubblicazione dei dati, o loro delegati, sono direttamente responsabili per:

- la regolarità del flusso delle informazioni da rendere pubbliche;
- l'effettiva e corretta pubblicazione dei dati;
- la decorrenza e la durata dell'obbligo di pubblicazione.

Ai fini della tutela dei dati personali, in ossequio a quanto previsto dal regolamento UE 2016/679 e dall'art. 7 bis, comma 4 del D. Lgs.n. 33/2013, i Responsabili provvedono, a rendere non intelligibili, nei documenti pubblicati i dati personali non pertinenti o, se sensibili o giudiziari, non indispensabili rispetto alle specifiche finalità di trasparenza della pubblicazione.

I responsabili della trasmissione devono inviare, almeno cinque giorni prima della scadenza del termine previsto nella mappa degli obblighi di pubblicazione la documentazione all'indirizzo di posta elettronica sitoweb@provincia.agrigento.it per la pubblicazione sul sito web dell'Ente, sezione "Amministrazione Trasparente", specificando la sottosezione nella quale deve essere pubblicata.

Monitoraggio

Attraverso il monitoraggio sull'attuazione della trasparenza ed in particolare sugli obblighi di pubblicazione, l'Ente effettua un controllo successivo e totale relativo a tutti gli atti pubblicati su "Amministrazione Trasparente".

Il monitoraggio sul rispetto degli obblighi di pubblicazione, previsti dalla normativa vigente, si realizza su più livelli:

- il controllo di primo livello è effettuato dai responsabili della pubblicazione dei dati, appositamente indicati per ciascuna sottosezione nella "mappa degli obblighi" allegato 2 del presente Piano;
- il controllo di secondo livello è di competenza del RPCT coadiuvato dall'ufficio di supporto "Direzione, Controlli, Anticorruzione e Trasparenza".

Nell'ambito del monitoraggio il Nucleo di Valutazione, secondo le indicazioni dettate dall'ANAC e in forza anche, della funzione di controllo attribuitagli dall'art. 14, c. 4, lett. g) del D.lgs. 150/2009 e dell'art. 44 del D.lgs. 33/2013, attesta annualmente l'assolvimento degli obblighi relativi alla pubblicazione, alla completezza, all'aggiornamento e all'apertura del formato di ciascun documento, di cui alla mappa degli obblighi di pubblicazione.

Individuazione dati ulteriori

Nella "mappa degli obblighi di pubblicazione", ai sensi dell'art. 7 bis comma 3 del D. Lgs. n.33/2013, in aggiunta agli obblighi individuati all'art. 23, lett. b) e d) e pur non sussistendone l'obbligo, nella sottosezione di primo livello "Provvedimenti", viene prevista la pubblicazione di tutti gli elenchi dei provvedimenti adottati dagli organi di indirizzo politico e dai dirigenti.

Inoltre nella sottosezione di primo livello "Informazioni ulteriori" sono stati inseriti, in ragione delle caratteristiche strutturali organizzative e funzionali dell'Ente, i casi di illecito disciplinare, le spese di rappresentanza, i risarcimenti danno per sinistri stradali, l'elenco delle autovetture di servizio e le autoscuole, scuole nautiche, NCC, taxi, studi di consulenza altri dati per i quali non è previsto l'obbligo della pubblicazione e non riconducibili a nessuna delle sottosezioni previste dalla mappa degli obblighi di pubblicazione.

Sono stati utilizzati, ai fini dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione nella sezione "Amministrazione Trasparente", gli schemi approvati dall'Autorità Nazionale Anticorruzione con delibera n. 495 del 25 settembre 2024 che riguardano:

- l'utilizzo delle risorse pubbliche (art. 4-bis D.Lgs 33/2013);
- l'organizzazione delle pubbliche amministrazioni (art. 13 D.Lgs 33/2013);
- i controlli sull'organizzazione e sull'attività dell'amministrazione (art. 31 D.Lgs 33/2013).

Disciplina della tutela dei dati personali

Alla luce delle disposizioni contenute nel Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo, nel Codice in materia di protezione dei dati personali e del regolamento dell'ente adottato con Delibera del Commissario Straordinario n. 67/2018, il trattamento dei dati personali è consentito unicamente se ammesso da una norma di legge.

La pubblicazione dei dati viene assicurata nel rispetto dei principi di liceità, correttezza, trasparenza, minimizzazione, esattezza, integrità, adeguatezza, pertinenza e limitazione a quanto necessario rispetto alle finalità del trattamento.

In tale ambito svolge un ruolo di rilievo il Responsabile della protezione dei dati (RPD) al quale spetta, infatti, il delicato compito di ricercare il giusto equilibrio tra due esigenze contrapposte, quella della *full disclosure* e della *privacy*.

La soluzione deve esser individuata attraverso la valutazione degli interessi in gioco alla luce dei principi che permeano la normativa europea sulla protezione dei dati e la normativa nazionale sulla trasparenza.

Accesso civico

L'Accesso civico (semplice o generalizzato) consente a chiunque di accedere a dati, documenti e informazioni delle pubbliche amministrazioni senza necessità di dimostrare un interesse legittimo (Art. 5, commi 1 e 2 del D Lgs 33/2013, come modificato dal D.Lgs. n.97/2016).

- **Accesso civico semplice** è il diritto di chiunque di richiedere documenti, dati o informazioni per i quali è stato disatteso l'obbligo di pubblicare (art.5, c.1).
- **Accesso civico generalizzato** (o accesso FOIA) è il diritto di chiunque di richiedere documenti, dati o informazioni ulteriori rispetto a quelli che le amministrazioni sono obbligate a pubblicare (art.5, c. 2).

Accanto all'accesso civico, semplice e generalizzato, continua a sussistere l'accesso ai documenti amministrativi, definito "accesso documentale o qualificato" di cui alla L.241/1990, in quanto lo stesso opera sulla base di norme e presupposti differenti, pertanto con una diversa finalità. La finalità dell'accesso documentale/qualificato è, infatti, quella di consentire al soggetto interessato di esercitare al meglio le proprie facoltà di partecipazione, opposizione o difesa giudiziale in quanto titolare di posizioni giuridiche qualificate.

Conseguentemente, il Libero Consorzio Comunale di Agrigento ha approvato con Determinazione Commissariale n. 74 del 31/05/2017 il "Regolamento per l'esercizio del diritto di accesso agli atti e ai documenti amministrativi, del diritto di accesso civico e del diritto di accesso civico generalizzato", pubblicato su Amministrazione Trasparente nell'apposita sezione denominata "Altri Contenuti-Accesso Civico".

In particolare, il predetto regolamento disciplina in maniera organica gli aspetti organizzativi e procedurali inerenti a tutte e tre le forme di accesso (documentale, civico semplice e civico generalizzato).

L'Ente ha dato prontamente attuazione alle norme sull'accesso civico generalizzato pubblicando nell'apposita sezione denominata "Amministrazione Trasparente/Altri Contenuti-Accesso Civico" tutte le informazioni necessarie per presentare una richiesta di accesso civico: uffici competenti a ricevere le richieste, recapiti telefonici, indirizzi di posta elettronica, modulistica, etc., sulla base delle indicazioni fornite con la Circolare n.2 del 30/05/2017 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione.

Inoltre, come raccomandato nelle Linee guida ANAC di cui alla delibera n.1309/2016, ha provveduto alla realizzazione del "Registro dell'accesso civico semplice e generalizzato", pubblicato nella più volte citata apposita sezione di Amministrazione Trasparente "Altri Contenuti-Accesso Civico", contenente i dati relativi alle domande di accesso e alle eventuali domande di riesame e/o ricorso al giudice Amministrativo.

Questo Ente non ha provveduto all'implementazione di un'apposita piattaforma informatica stante l'estrema esiguità delle istanze finora pervenute annualmente.

3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3. Sezione: Organizzazione e capitale umano

3.1 - Struttura Organizzativa dell'Ente

L'assetto organizzativo del Libero Consorzio Comunale di Agrigento, e la relativa disciplina, sono contenuti nel Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, approvato con Determinazione del Commissario Straordinario n. 182 del 28.11.2017 e s.m.

La struttura organizzativa, secondo il vigente Regolamento si conforma, nel conseguimento di ottimali livelli di efficienza, efficacia ed economicità, in rapporto ai bisogni dei cittadini, ai seguenti criteri:

- a) gestione delle risorse umane, secondo i principi stabiliti dal decreto legislativo n. 165/2001;
- b) ordinamento degli uffici, secondo i criteri stabiliti dal decreto legislativo n.165/2001;
- c) trasparenza e semplificazione dell'azione amministrativa e dei procedimenti;
- d) incentivazione della capacità di innovazione del sistema organizzativo;
- e) programmazione del lavoro per obiettivi e per progetti;
- f) comunicazione dell'attività svolta e dei relativi risultati agli organi di governo;
- g) parità e pari opportunità tra donne e uomini nelle condizioni di lavoro, nell'accesso alla formazione professionale e nella progressione di carriera;
- h) realizzazione di percorsi formativi e corsi di aggiornamento permanenti per favorire le migliori condizioni di lavoro, oltre a possibilità di progressione di carriera.

L'assetto strutturale dell'Ente, coordinato dal Segretario Generale, è articolato nei seguenti livelli: Settori, gruppi ed uffici.

L'articolazione della struttura e le relative funzioni non costituiscono fonti di rigidità organizzativa, ma razionali ed efficaci strumenti di gestione. Viene, pertanto, assicurata la massima collaborazione ed il continuo interscambio di informazioni ed esperienze tra le varie articolazioni dell'ente.

Il Settore costituisce una unità organizzativa complessa, diretta dal dirigente e deputata alle analisi dei bisogni per settori omogenei, alla programmazione, alla gestione dei servizi ed alla realizzazione degli interventi di competenza, al controllo, in itinere, delle operazioni, alla verifica finale dei risultati.

Il Settore comprende uno o più gruppi secondo raggruppamenti di competenza adeguati all'assolvimento di una o più attività omogenee.

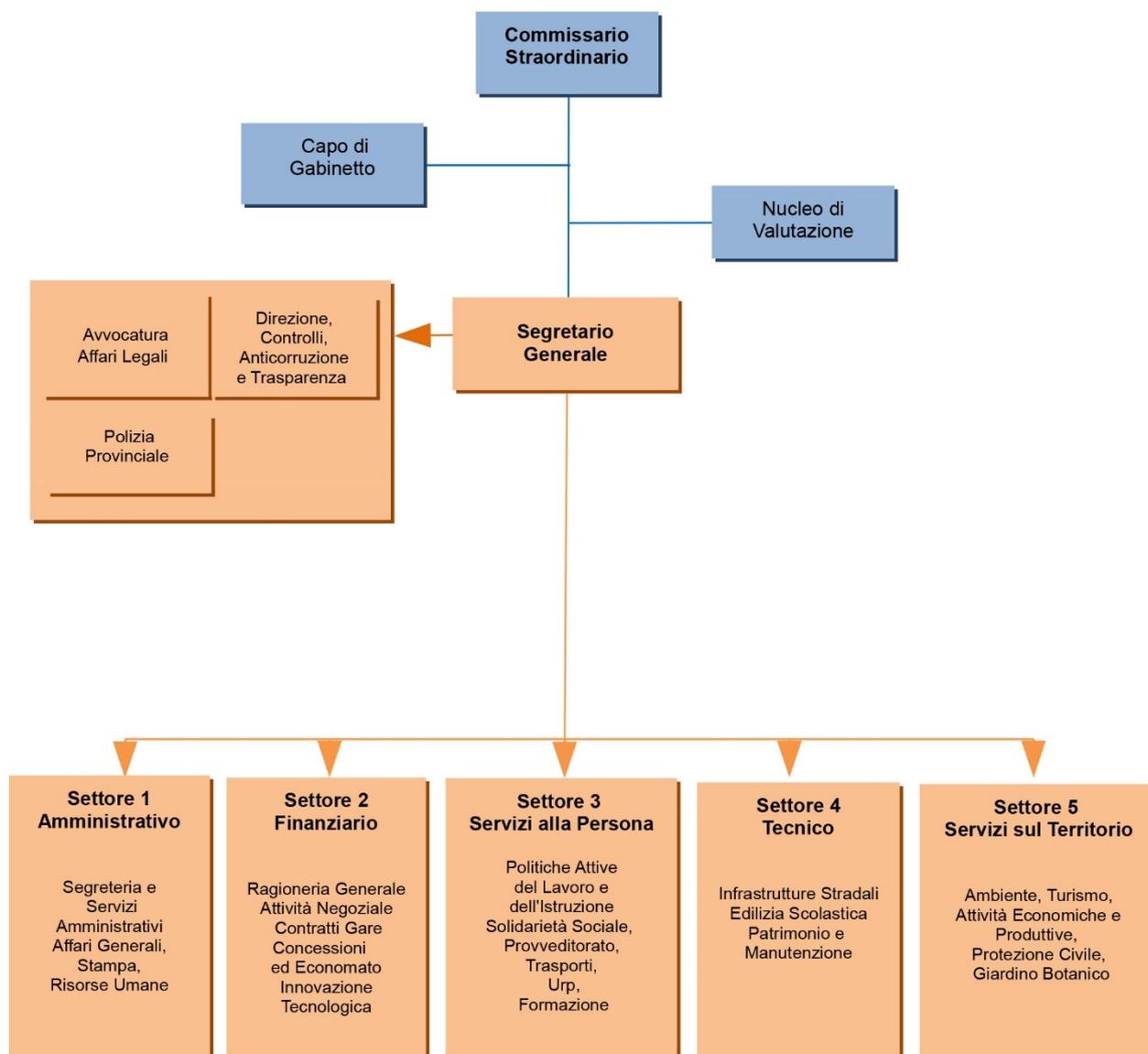
Il gruppo, quale unità organizzativa semplice, costituisce un'articolazione dinamica e flessibile del settore. Interviene in modo organico in un ambito definito di discipline o materie per fornire servizi rivolti sia all'interno che all'esterno dell'ente; svolge inoltre precise funzioni o specifici interventi per concorrere alla gestione di un'attività organica.

L'ufficio costituisce una unità organizzativa semplice, dinamica e flessibile, interna al gruppo, che gestisce l'intervento in specifici ambiti della materia e ne garantisce

l'esecuzione; espleta inoltre attività di erogazione di servizi alla collettività. Gli uffici sono articolati per funzioni omogenee, finali (*line*) o strumentali (*staff*). Il numero degli uffici e le rispettive attribuzioni sono definiti tenendo conto della omogeneità od affinità delle materie, della complessità e del volume delle attività, dell'ampiezza dell'area di controllo del responsabile dell'ufficio, della quantità e qualità delle risorse umane, finanziarie e strumentali a disposizione, contemperando le esigenze di funzionalità con quelle di economicità.

Il quadro organizzativo attuale dell'Ente come ridefinito con Determinazione del Commissario Straordinario n. 28 del 22/02/2024 è il seguente:

ORGANIGRAMMA DELL'ENTE



Regime delle competenze

SETTORE 1 AMMINISTRATIVO

Segreteria e Servizi Amministrativi, Affari Generali, Stampa, Risorse Umane

Affari generali, ufficio di segreteria generale e organi monocratici e collegiali, ufficio statistica, archivio, ufficio stampa, gestione giuridica ed economica del personale dell'ente e dei servizi esternalizzati con l'esclusione dell'emissione dei mandati di pagamento, assunzioni, organizzazione del personale.

SETTORE 2 FINANZIARIO

Ragioneria Generale, Attività Negoziale: Contratti, Gare, Concessioni, Economato, Innovazione Tecnologica.

Finanze, bilancio, gestione corrente, gestione degli aspetti finanziari delle partecipate, economato, inventario beni mobili, tributo speciale in discarica (art. 2 L.R. 6/1997), attività negoziale: contratti, gare, concessioni. Supporto contabile alla definizione dei rapporti finanziari con ATO Rifiuti in liquidazione (SOGAIR – DEDALO - GESA). Prevenzione e protezione nei luoghi di lavoro, formazione obbligatoria del personale in materia di sicurezza e prevenzione sui luoghi di lavoro, sicurezza nei luoghi di lavoro, gestione del sistema informatico ed assistenza all'utenza in modalità diretta o da remoto, gestione della rete locale, gestione sito web Istituzionale e Intranet, assistenza agli acquisti tramite MEPA, gestione rete di telefonia fissa e mobile, contratti software e hardware.

SETTORE 3 SERVIZI ALLA PERSONA

Politiche Attive del Lavoro e dell'Istruzione, Solidarietà Sociale, Provveditorato, Trasporti, U.R.P., Formazione.

Scuole medie superiori di 2° grado, istituti musicali, orientamento e formazione professionale, politiche giovanili, politiche attive del lavoro, sostegno ai soggetti diversamente abili, sostegno agli immigrati ed emigrati, politiche della famiglia, pari opportunità, trasporti, approvvigionamenti ed autoparco, rilevazione esigenze formative personale, redazione piano della formazione, progettazione organizzazione e coordinamento interventi formativi, gestione programmi aula e dinamiche formative, coordinamento e controllo della comunicazione interna ed esterna dell'ente, relazioni con il pubblico, accoglienza, cerimoniale.

SETTORE 4 TECNICO

Infrastrutture Stradali, Edilizia Scolastica, Patrimonio e Manutenzione.

Manutenzione gestione e costruzione della viabilità di competenza dell'Ente, attività di progettazione e programmazione, manutenzione gestione e costruzione dell'edilizia scolastica, sportiva e provinciale, inventari beni immobili, patrimonio (ivi compresi i rapporti contrattuali attivi e passivi), manutenzione ed espropriazioni. S.I.T., Energy Manager.

SETTORE 5 SERVIZI SUL TERRITORIO

Ambiente, Turismo, Attività Economiche e Produttive, Protezione Civile e Giardino Botanico.

Ambiente, assetto del territorio, sviluppo turistico, attività economiche e produttive (agricoltura – artigianato – pesca – commercio – industria), politiche comunitarie e di sviluppo locale, Protezione Civile, giardino botanico. Definizione dei rapporti finanziari con ATO Rifiuti in liquidazione (SOGEIR – DEDALO - GESA).

Gabinetto del Commissario Straordinario

Collegamento con gli organi di rappresentanza istituzionale, politica, sociale ed economica, raccordo operativo tra gli organi di indirizzo politico-amministrativo, il Segretario, i direttori di settore e con enti ed organismi esterni.

Segreteria Generale:

Direzione, Controlli, Anticorruzione e Trasparenza

Collaborazione al Segretario Generale nell'attività di sovrintendenza e coordinamento della gestione dell'Ente, nell'attività di raccordo con organi politici e direttori di settore, nella gestione del processo di programmazione e pianificazione.

Attuazione del sistema dei controlli interni, attuazione normativa anticorruzione (L.190/2012), attuazione di obblighi di pubblicità e trasparenza (Dl.gs. 33/2013), accesso civico, monitoraggio organismi partecipati.

Polizia Provinciale

Compiti ed attività riconducibili all'art. 4 del regolamento del corpo di polizia provinciale, controlli su caccia e pesca.

Avvocatura e Affari Legali

Adozione degli atti e provvedimenti amministrativi, nonché atti gestionali per gli affari legali. Rappresentanza, patrocinio e assistenza in giudizio dell'amministrazione nelle controversie civili, amministrative, tributarie, arbitrali e penali limitatamente alla costituzione di parte civile.

3.2 – Sottosezione di programmazione: Piano Triennale del Fabbisogno del Personale

Il Piano dei fabbisogni di cui all'art. 6 del D. Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 e ss.mm.ii. è confluito nel Piano Integrato di attività ed organizzazione introdotto con l'art. 6 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80 (convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113).

Pertanto, in attuazione del dettato normativo di cui sopra, nella presente sottosezione si riporta la programmazione relativa alla quantità e caratteristiche professionali del personale da assumere, tenendo conto degli obiettivi dell'amministrazione e in relazione alla creazione di valore pubblico nonché le strategie di implementazione delle competenze e di valorizzazione dell'Ente.

Le principali fonti normative prese a riferimento sono:

- l'art. 39 della Legge n. 449/1997, che stabilisce che gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche, al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, provvedono alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68;
- l'art. 91 del D. Lgs. 267/2000, che dispone che gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999 n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;
- l'art. 35, comma 4, del D. Lgs. 165/2001 che prevede che le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione sulla base del piano triennale dei fabbisogni di personale approvato ai sensi dell'art.6 del D. Lgs. 165/2001;
- l'art. 6 del D. Lgs. 165/2001, come modificato dal D. Lgs. n. 75/2017, che disciplina l'organizzazione degli uffici ed il piano triennale dei fabbisogni di personale, da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art. 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa;
- in particolare, l'art. 6, comma 2, del D. Lgs 165/2001 ai sensi del quale: “ Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33...Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente”;

- il successivo comma 3 del citato art.6 i sensi del quale: “In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima...”

Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente”;

- ai sensi dell'articolo 6-ter, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 sono state emanate le “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”, formalizzate con Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica – dell'8/5/2018, registrato alla Corte dei conti in data 09.07.2018, pubblicato sulla G.U. n. 173 del 27/7/2018 il succitato decreto prevede inoltre che il Piano Triennale di Fabbisogno del Personale debba essere redatto senza maggiori oneri per la finanza pubblica e debba indicare la consistenza, in termini finanziari, della dotazione organica nonché il valore finanziario dei fabbisogni programmati che non possono superare la dotazione di spesa potenziale derivante dall'ultimo atto approvato o i limiti di spesa di personale previsti”.

Le Linee di indirizzo prevedono che il Piano, oltre a garantire il rispetto dei vincoli finanziari vigenti deve garantire la coerenza con il ciclo della programmazione finanziaria dell'ente e con il ciclo della performance; quindi, con le priorità strategiche dell'ente e con gli obiettivi individuati nel triennio e che “per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente”.

Inoltre, il Piano deve individuare le professionalità infungibili, evitare logiche di mera sostituzione, tenere in considerazione le nuove professioni e le competenze professionali innovative e privilegiare il potenziamento delle funzioni istituzionali dell'ente, piuttosto che quelle di backoffice. Esso va basato su un'analisi quantitativa e qualitativa che tenga in considerazione anche eventuali parametri ed indicatori basati sull'analisi dei processi o di benchmarking.

Le Linee di Indirizzo esplicitano ulteriormente il superamento del precedente concetto di dotazione organica chiarendo che la stessa è da intendersi come un mero “valore finanziario”. Essa pertanto “individua la spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno.....fermo restando che per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente”. In concreto quindi “la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà assunzionali non può essere superiore...per le amministrazioni quali le Regioni e gli enti locali, che sono sottoposte a tetti di spesa del personale, al limite di spesa consentito dalla legge”.

La Regione Siciliana con l' art. 1, comma 11, lettera a), della L.R. 12 maggio 2020, n. 9 ha abrogato l'art. 2 della legge n. 27 del 2016 e che, pertanto, i limiti finanziari da rispettare per potere procedere ad assunzioni sono rimasti solamente quelli previsti dal legislatore nazionale; pertanto il problema della mancata definizione da parte dell'Osservatorio dei criteri ai quali i Liberi Consorzi debbono attenersi per la determinazione della dotazione organica può ritenersi superato in virtù della nuova formulazione dell'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001 in base alla quale, ciascuna Amministrazione determina la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo e che, comunque, anche l'articolo 36 comma 6 della l.r. n. 15 del 04 agosto 2015 dispone che i Liberi Consorzi Comunali possano utilizzare personale nei limiti delle disponibilità finanziarie in atto esistenti.

Nell'ottica di favorire la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, l'art. 33 del d. lgs n. 165/2001 ha rafforzato gli obblighi a carico del datore di lavoro pubblico prevedendo che le amministrazioni procedano alla ricognizione del personale in servizio al fine di rilevare l'eventuale sussistenza di situazioni di sovrannumero o, comunque, di eccedenza di personale, in relazione alle esigenze funzionali e finanziarie dell'Ente, l'eventuale sussistenza di situazioni di sovrannumero o, comunque, di eccedenza di personale, deve essere valutato in relazione:

- a) alle esigenze funzionali;
- b) alla situazione finanziaria dell'Ente.

Relativamente al punto sub a), tutti i dirigenti dell'Ente sono stati invitati ad attestare la congruità del personale in servizio (anche con riferimento al profilo professionale posseduto di ciascun dipendente) in relazione alle esigenze funzionali della struttura cui ciascuno di essi è preposto, pertanto, sono state acquisite agli atti delle Risorse Umane, le attestazioni richieste.

Inoltre, si ricorda che la possibilità di ricorrere ad assunzioni di personale è legata al rispetto dei seguenti diversi altri vincoli e condizioni di tipo amministrativo e contabile:

- 1) l'adozione del PTFP nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica ed in osservanza delle linee di indirizzo ed eventuale rimodulazione della dotazione organica ai sensi del combinato disposto dei rimodulati commi 2, 3 e 6-ter dell'art. 6 del D. Lgs. 165/2001 (a seguito della riscrittura dell'articolo da parte dell'art. 4 del D.Lgs. 75/2017), e di questo si occupa il presente documento;
- 2) il rispetto dell'equilibrio di bilancio desunto, per gli Enti locali, dal prospetto della verifica degli equilibri allegato al rendiconto della gestione previsto dall'Allegato 10 del D.Lgs. 118/2011 (presenza di un risultato di competenza dell'esercizio non negativo);
- 3) l'approvazione del Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità di cui all'art. 48, comma 1, del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 recante *“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della Legge 28 novembre 2005, n. 246”*.

- 4) la dichiarazione annuale da parte dell'ente, con apposito atto ricognitivo da comunicare al Dipartimento della funzione pubblica, dalla quale emerga l'assenza di personale in sovrannumero o in eccedenza (art. 33, D. Lgs. n. 165/2001 come riscritto dall'art. 16 della Legge 183/2011 e circolare Dipartimento funzione pubblica del 28 aprile 2014, n. 4);
- 5) l'adozione di un documento programmatico triennale, denominato Piano della performance;
- 6) l'obbligo di certificazione, o il diniego non motivato di certificazione, di un credito anche parziale verso la PA (comma 3-bis, art. 9, D.L. 185/2008, come aggiunto dall'art. 27, comma 2, lett. c), del D.L. 66/2014);
- 7) la verifica dell'impossibilità di ricollocare il personale in disponibilità iscritto nell'apposito elenco per avviare procedure concorsuali e nuove assunzioni a tempo indeterminato o determinato per un periodo superiore a 12 mesi (art. 34, comma 6, D. Lgs. 165/2001);
- 8) l'utilizzo dei lavoratori collocati in mobilità ai sensi dell'art. 2 del D. Lgs. 95/2012 e dell'art. 3 del D.L. 101/2013, che a domanda hanno chiesto la ricollocazione (art. 2, comma 13, D.L. 95/2012 applicabile a tutte le amministrazioni ai sensi del comma 14 del citato art. 2 in caso di "...eccedenza dichiarata per ragioni funzionali o finanziarie dell'amministrazione");
- 9) la mobilità obbligatoria ai sensi dell'art 34-bis del D. Lgs. 165/2001;
- 10) il rispetto dei limiti di spesa per il personale fissati dalla normativa di finanza pubblica per gli enti territoriali (art. 1, della Legge n. 296/2006 - combinato disposto dei commi 557 e 557-quater per gli enti ex soggetti al patto di stabilità - contenimento della spesa di personale con riferimento a quella impegnata nel triennio 2011-2013), rispetto che l'Ente ha assicurato riducendo le spese di personale garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale attraverso:
 - la razionalizzazione e lo snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico;
 - il contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa;e assicurando, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della disposizione (2014), come risultante da apposita comunicazione del Settore Ragioneria in atti;
- 11) il rispetto dei termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato e del termine per l'invio alla Banca dati delle Amministrazioni Pubbliche ex art. 13, Legge n.196/2009), dei relativi dati, nei 30 giorni dalla loro approvazione (D.L. 113/2016, art. 9, comma 1-quinquies) o il loro successivo adempimento;

12) l'assenza della condizione di deficitarietà strutturale e di dissesto (art. 243, comma 1, del TUEL).

Pertanto, prima di procedere al reclutamento del personale programmato sarà necessario verificare la sussistenza di tutte le condizioni e del rispetto di tutti i vincoli e i limiti poco sopra elencati.

Il DL n. 162/2019, convertito dalla legge n. 8 del 28 Febbraio 2020 che introduce rilevanti novità in materia di assunzione di personale per le province. In particolare il comma 1 dell'art. 17 apporta una modifica all'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, attraverso l'inserimento del comma 1-bis che prevede che "le province e le città metropolitane possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione sono individuati le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per le province e le città metropolitane che si collocano al di sotto del predetto valore soglia.

Il decreto del Dipartimento della Funzione Pubblica dell'11/01/2022 "Individuazione dei valori soglia ai fini della determinazione delle capacità assunzionali delle province e delle città metropolitane" che così recita "Considerato che la Regione Siciliana con la legge regionale 4 agosto 2015 n. 15, recante "Disposizioni in materia di liberi consorzi comunali e Città metropolitane ha attuato il processo di riordino istituzionale degli enti di area vasta, previsto a livello nazionale con la legge 7 aprile 2014, n. 56, e che la Regione Siciliana con successiva legge regionale 12 dicembre 2016 n. 27, ha definito i limiti della spesa di personale dei predetti enti in misura non corrispondente e disomogenea rispetto a quelli previsti dalla normativa statale di cui all'art. 1, comma 421, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, e, pertanto, le disposizioni di cui al presente decreto non trovano diretta applicazione nei confronti di tali Enti", che pertanto si dovrà fare riferimento alle disposizioni previgenti.

In questo stesso senso la Corte dei Conti con deliberazione n. 121/2022, ha confermato i dubbi interpretativi dell'applicabilità nella Regione Sicilia da parte di questo Ente, escludendo l'applicazione del tetto di spesa del personale e consentendo di applicare il meccanismo del "turn over puro" di cui al D.L. 90/2014, quindi, può ritenersi ancora operante l'articolo 3, comma 5, del d.l. 90/2014, ai sensi del quale "Negli anni 2014 e 2015 le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno procedono ad assunzioni di personale a

tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. Resta fermo quanto disposto dall'art. 16, comma 9, del *decreto-legge* 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con *modificazioni*, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135. La *predetta facoltà* ad assumere è fissata nella misura dell'80 per cento negli anni 2016 e 2017 e del 100 per cento a decorrere dall'anno 2018. *Restano ferme* le disposizioni previste dall'art. 1, commi 557, 557-bis e 557-ter, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. A decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a tre anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al triennio precedente.

Il comma 9 dell'articolo 16 del *decreto-legge* 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135 e che sanciva il generale divieto di assunzioni per le province, è stato abrogato dall'art. 1 comma 847 della legge n. 205/2017, con tale legge il legislatore nazionale ha fissato nuove regole per le assunzioni nelle Province. In particolare:

- **il comma 844 prevede** *“Ferma restando la rideterminazione delle dotazioni organiche nei limiti di spesa di cui all'articolo 1, comma 421, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, ai fini del ripristino delle capacità di assunzione, le città metropolitane e le province delle regioni a statuto ordinario definiscono un piano di riassetto organizzativo finalizzato ad un ottimale esercizio delle funzioni fondamentali previste dalla legge 7 aprile 2014, n. 56.”*
- **il comma 845 dispone:** *“ A decorrere dall'anno 2018, le province delle regioni a statuto ordinario possono procedere, nel limite della dotazione organica di cui al comma 844 e di un contingente di personale complessivamente corrispondente a una spesa pari al 100 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato, da destinarsi prioritariamente alle attività in materia di viabilità e di edilizia scolastica, solo se l'importo delle spese complessive di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non supera il 20 per cento delle entrate correnti relative ai titoli I, II e III. Per le restanti province, la percentuale assunzionale stabilita al periodo precedente è fissata al 25 per cento. È consentito l'utilizzo dei resti delle quote percentuali assunzionali come definite dal presente comma riferite a cessazioni di personale intervenute nel triennio precedente non interessato dai processi di ricollocazione di cui all'articolo 1, commi da 422 a 428, della legge 23 dicembre 2014, n. 190.”*

Atteso che i destinatari delle superiori norme, introdotte dalla legge n. 205/2017, sono, per espressa previsione del legislatore, esclusivamente, le province delle regioni a statuto ordinario dove il processo di riordino istituzionale che ha interessato gli enti intermedi può dirsi concluso.

Conseguentemente, si ritiene che il Libero Consorzio Comunale di Agrigento abbia la capacità assunzionale di cui all'allegato a) "Spazi assunzionali anno 2025 e triennio precedente" come calcolate ai sensi dell'articolo 3, commi 5 e 5 quater, del d. l. 90/2014, come modificato dall'art.14 bis, comma 1, lett.a) del D.L. n. 4/2019, convertito in legge n.26/2019, e dell'art 1 comma 228 legge di stabilità 2016;

Dall' analisi del fabbisogno del personale, tenuto conto dei numerosi pensionamenti sia di figure dirigenziali che di personale dei livelli, è emerso che in aggiunta al personale a tempo indeterminato e determinato in atto in servizio nell'ente considerando inoltre le criticità rilevate, si evidenzia la necessità di procedere al reclutamento di personale, secondo quanto meglio riportato nel prospetto – Allegato C "Piano assunzioni 2025" il quale è coerente con la spesa prevista nei documenti di programmazione (DUP e Bilancio di previsione).

Con determina commissariale n. 177 del 15/12/2023 l'Amministrazione ha preso atto dei contenuti dell'Avviso Pubblico finalizzato all'acquisizione delle manifestazioni di interesse da parte delle amministrazioni regionali delle Regioni Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia, delle città metropolitane, delle Province e dei Comuni ed Unioni di Comuni ivi situati" – pubblicato dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento per le politiche di coesione - Programma Nazionale di Assistenza Tecnica Capacità per la Coesione 2021-2027 (CapCoe) Priorità 1, Azione 1.1.2 assunzione di personale a tempo indeterminato presso i principali beneficiari e a presentare la manifestazione di interesse all'assunzione a tempo indeterminato del personale da destinare esclusivamente alle politiche di coesione sociale, secondo quanto meglio riportato nel prospetto – Allegato C "Piano assunzioni 2024" (I costi del personale assunto dagli Enti a tempo indeterminato gravano sul PN CapCoe per l'intero periodo di ammissibilità delle spese (fino al 31.12.2029) e sul bilancio statale per il periodo successivo.

Inoltre, al fine di meglio rispondere alle esigenze dell'Ente e qualificare la forza lavoro in atto esistente, si ritiene essere di estrema importanza quanto previsto dall' art. 13, comma 6 del vigente C.C.N.L. 2019/2022, che, richiamato l'art. 52, comma 1 – bis, penultimo periodo, del D.Lgs. n. 165/2001, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, testualmente, dispone che *"la progressione tra le aree può aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata tabella C di corrispondenza"*;

Ai fini dell'applicazione del superiore disposto contrattuale, si evidenzia: - che ai sensi del successivo comma 8 del richiamato articolo 13 *"Le progressioni di cui al comma 6, ivi comprese quelle di cui all' art. 93 e art. 107, sono finanziate anche mediante utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell' art. 1, comma 612, della Legge n. 234 del 30/12/2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0,55% del m.s. dell' anno 2018, relativo al personale destinatario del presente C.C.N.L."*;

- Prendendo a riferimento le tabelle economiche del conto annuale anno 2019 (riferito all'anno 2018) il monte salari 2018 di questo Libero Consorzio ammonta ad € 11.297.410,00 e che, pertanto, lo 0,55% del detto importo, relativo al personale destinatario del presente CCNL è pari ad € 62.135,75.

Al fine di sopperire parzialmente alla carenza di organico presente nei profili tecnici area degli istruttori derivante dal pensionamento, di molteplici unità di personale negli ultimi anni, si è proceduto alla progressione in deroga tra le aree dall'Area degli Operatori Esperti all'Area degli Istruttori di n. 3 Istruttore Tecnico e n. 3 Istruttore tecnico Ambientale, così come era previsto nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) 2024/2026 approvato con Determina Commissariale n. 35 del 18.03.2024, pertanto l'importo residuo da potere utilizzare per le suddette progressioni nell'anno 2025 è pari a € 48.190,17.

- l' A.R.A.N., con il parere CFL207 del 20/03/2023, condiviso con il Dipartimento della Funzione pubblica e con il Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, ha, precisato che *“In caso di progressione tra le aree di cui all' art. 13, comma 6 del CCNL 16/11/2022, il consumo di risorse da imputare allo 0,55% del monte salari 2018 è dato dalla differenza tra i valori annuali di stipendio tabellare + quota dell' indennità di comparto a carico del bilancio dell' area di destinazione e stipendio tabellare + quota dell' indennità di comparto a carico del bilancio dell' area di appartenenza”*.

- Con il parere CFL209 del 28 marzo 2023 ha inoltre precisato, che *le risorse stanziare dagli Enti nella misura massima dello 0,55% del monte salari 2018 possono essere destinate integralmente alle “progressioni verticali speciali della fase transitoria”*, nello stesso parere, ha ulteriormente esplicitato che *“se decidono di stanziare, in aggiunta alle prime, ordinarie risorse destinate ad assunzioni (nel rispetto dei limiti previsti dalla legge per le assunzioni di personale), dovranno garantire in misura adeguata l' accesso dall'esterno(almeno 50% dei posti finanziati con tali risorse)*.

- Prendendo in considerazione il sopra citato orientamento, appare evidente, che le “progressioni verticali speciali della fase transitoria”, se effettuate mediante l'esclusivo utilizzo delle risorse previste dall' art. 13, comma 8 del CCNL “in misura non superiore allo 0,55% del m.s. dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del presente CCNL” non richiedano la riserva del 50% dei posti all'accesso dall'esterno.

- La Corte dei Conti, sezione di Controllo per la Regione Siciliana, con la Deliberazione n. 133/2023/PAR, a seguito di specifico quesito finalizzato ad accertare se un Ente in caso di progressioni verticali ai sensi dell'art. 13 commi 6,7 e 8 del C.C.N.L. 2019/2021 del comparto funzioni locali sia tenuto o meno a rispettare la predetta riserva del 50% dei posti all'accesso dall'esterno ha evidenziato la propria incompetenza, in materia, dichiarando, conseguentemente, che “l'interpretazione delle norme contrattuali rientra nelle funzioni che il Legislatore ha attribuito all' A.R.A.N.”.

**PTFP 2025/2027 – ALLEGATO C “PIANO ASSUNZIONI 2025”
PIANO DELLE ASSUNZIONI 2025/2027
ANNO 2025**

Nuove assunzioni		
Categoria giuridica	Posti	Profilo Professionale
Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione	2	Funzionari Amministrativi
Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	Funzionari Contabili
Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	Agronomo
Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione	2	Ingegneri
Area degli Istruttori	2	Istruttori Tecnici
Area degli Istruttori	2	Istruttore di Vigilanza
Area degli Istruttori	1	Istruttore Tecnico Industriale Elettrico ed Elettronico per la manutenzione degli impianti
Area degli Istruttori	1	Istruttore Amministrativo/Contabile
Area degli Operatori Esperti	3	Operatore Tecnico Professionale
Area degli Operatori Esperti	1	Autista
Area degli Operatori Esperti	1	Autista mezzi pesanti
Area degli Operatori Esperti	2	Giardinieri
Area degli Operatori	2	Operatore attività di Servizi
Totale	21	

Progressioni Verticali (art. 14 CCNL 16/11/2022)		
Categoria giuridica	Posti	Profilo Professionale
Area degli Istruttori	3	Istruttori Tecnici
Area degli Istruttori	3	Istruttori Amministrativi
Area degli Istruttori	2	Istruttori Contabili
Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione	7	Funzionari Amministrativi
Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione	2	Funzionari Informatici
Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione	2	Funzionari Tecnici
Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione	2	Funzionario Contabile
Totale	21	

Progressioni Verticali (Art. 13 CCNL Funzioni Locali del 16/11/2022)		
Anno 2025		
Categoria giuridica	Posti	Profilo Professionale
Area degli Istruttori	2	Istruttori Amministrativi
Area degli Istruttori	3	Istruttori Contabili
Area degli Istruttori	1	Redattore
Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione	2	Funzionario Informatico
Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	Funzionario Contabile
Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione	2	Funzionari Tecnici
Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	Avvocato
Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione	9	Funzionari Amministrativi
Totale	21	

Nuove assunzioni Anno 2025	
Categoria giuridica	Posti
Dirigente Tecnico	1
Dirigente Amministrativo	1
Dirigente Amministrativo (stabilizzazione ai sensi del d.Lgs 75/2023)	1
Totale	3

Personale richiesto al Dipartimento delle Politiche per la Coesione – programma nazionale di assistenza tecnica capacità per la coesione 2021-2027 (capcoe) priorità 1, azione 1.1.2.		
Categoria giuridica	Posti	Profilo Professionale
Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione	3	Ingegneri
Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione	2	Funzionari Amministrativi
Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione	2	Funzionari Contabili
Totale	7	

PTFP 2025/2027 - ALLEGATO A "SPAZI ASSUNZIONALI 2025"

COSTO DIPENDENTI CESSATI ANNO 2022					
LIVELLO INIZIALE	numero dipendenti cessati	CAUSALE CESSAZIONE	STIPENDIO ANNUO (INCL. COMP.)	ORERI RIFLESSI (INCL. IRAP)	TOTALE
B	11	PENSIONAMENTO	€ 221.913,72	€ 77.971,06	€ 299.884,78
B3	5	PENSIONAMENTO	€ 109.595,99	€ 38.524,09	€ 148.120,08
C	10	PENSIONAMENTO	€ 229.738,47	€ 80.655,31	€ 310.393,78
D	7	PENSIONAMENTO	€ 180.108,40	€ 58.175,01	€ 238.283,41
D3	7	PENSIONAMENTO	€ 211.754,02	€ 74.219,73	€ 285.973,75
DIR.	2	PENSIONAMENTO	€ 91.449,41	€ 32.174,90	€ 123.624,31
TOTALE COSTO CESSAZIONI ANNO 2022					€ 1.406.280,11
QUOTA UTILIZZABILE ANNO 2022 100% DEI CESSATI ANNO 2022					€ 1.406.280,11
QUOTA UTILIZZATA FINO AL 2022					
RESIDUO DISPONIBILE PER ASSUNZIONI 2023					€ 1.406.280,11

COSTO DIPENDENTI CESSATI ANNO 2023					
LIVELLO INIZIALE	numero dipendenti cessati	CAUSALE CESSAZIONE	STIPENDIO ANNUO (INCL. COMP.)	ORERI RIFLESSI (INCL. IRAP)	TOTALE
B	11	PENSIONAMENTO	€ 216.939,36	€ 76.263,78	€ 293.203,14
B3	5	PENSIONAMENTO	€ 41.623,22	€ 14.638,88	€ 56.262,10
C	10	PENSIONAMENTO	€ 233.177,38	€ 81.921,30	€ 315.098,68
D	7	PENSIONAMENTO	€ 130.551,29	€ 45.819,80	€ 176.371,09
D3	7	PENSIONAMENTO	€ 153.978,95	€ 54.113,94	€ 208.092,89
TOTALE COSTO CESSAZIONI ANNO 2023					€ 1.049.027,90
QUOTA UTILIZZABILE ANNO 2023 100% DEI CESSATI ANNO 2023					€ 1.049.027,90
QUOTA UTILIZZATA FINO AL 2023					
RESIDUO DISPONIBILE PER ASSUNZIONI 2024					€ 1.049.027,90

COSTO DIPENDENTI CESSATI ANNO 2024					
LIVELLO INIZIALE	numero dipendenti cessati	CAUSALE CESSAZIONE	STIPENDIO ANNUO (INCL. COMP.)	ORERI RIFLESSI (INCL. IRAP)	TOTALE
B	11	PENSIONAMENTO	€ 227.015,75	€ 79.816,93	€ 306.832,68
C	2	PENSIONAMENTO	€ 47.852,64	€ 16.801,51	€ 64.654,15
D	1	PENSIONAMENTO	€ 21.151,32	€ 7.439,61	€ 28.590,93
D3	1	PENSIONAMENTO	€ 25.575,28	€ 8.990,52	€ 34.565,80
TOTALE COSTO CESSAZIONI ANNO 2024					€ 434.643,56
QUOTA UTILIZZABILE ANNO 2024 100% DEI CESSATI ANNO 2024					€ 434.643,56
QUOTA UTILIZZATA FINO AL 2024					
RESIDUO DISPONIBILE PER ASSUNZIONI 2025					€ 434.643,56

Totale resti assunzionali 2025

2.889.951,57

PTFP 25/27 – Allegato B Comparazione spesa complessiva 2025 e triennio 11.13				
costi del personale	Media Triennio 2011/2013	Previsione di Bilancio 2025	Previsione di Bilancio 2026	Previsione di Bilancio 2027
Retribuzione lorda al personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e determinato				
Oneri riflessi a carico dell' Ente per contributi obbligatori				
Assegni Familiari				
Equo Indennizzo				
Spesa cod. intervento 101 personale	€ 21.649.205,85	€ 12.106.918,07	€ 11.623.295,15	€ 11.605.229,26
Buoni Pasto cod. intervento 101	€ 166.601,13			
Irap cod. intervento 102	€ 1.397.958,18	€ 1.015.105,54	€ 981.459,10	€ 977.373,50
Costo Complessivo Spese del Personale	€ 23.213.765,16	€ 13.122.026,61	€ 12.604.754,25	€ 12.582.603,02
Totale	€ 23.213.765,16	*€ 13.122.026,61	€ 12.604.754,25	€ 12.582.603,02
*Il totale della spesa 2025/2027 comprende anche i costi delle nuove assunzioni, compresi i dirigenti, e le progressioni tra le aree. La Spesa dei buoni pasto dal 2025 è prevista nel cod. intervento 101 personale.				

3.3 - Piano di Formazione del Personale

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 collettività.

Il valore della formazione professionale ha assunto nel tempo una rilevanza sempre più strategica finalizzata anche a consentire flessibilità nella gestione dei servizi e a fornire gli strumenti per affrontare le nuove sfide a cui è chiamata la pubblica amministrazione.

La formazione costituisce, infatti, una leva strategica per l'organizzazione in un'ottica di generale di sviluppo e miglioramento del ruolo del singolo e della performance dell'intera organizzazione nonché per sostenere l'attuale processo di modernizzazione della pubblica amministrazione.

In quest'ottica il Libero Consorzio Comunale di Agrigento, nell'ambito della gestione del personale, programma annualmente l'attività formativa, il cui contenuto è assorbito dal PIAO al fine di garantire l'accrescimento e l'aggiornamento professionale e disporre delle competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento dei servizi.

In questo Piano viene quindi confermata l'attribuzione alla Formazione del Personale di un ruolo strategico per la prevenzione della corruzione, come espressamente indicato negli obiettivi strategici approvati dal Commissario Straordinario, in sintonia con le indicazioni del PNA.

In tale ambito la L. n. 190/2012, recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", prevede l'organizzazione di interventi formativi obbligatori, individuando nella formazione del personale uno degli strumenti più rilevanti per contrastare la corruzione. A tal fine con il presente piano di formazione si intende sviluppare ulteriormente l'attività di formazione dei dipendenti in materia di anticorruzione, codice di comportamento, trasparenza e sistema dei controlli, con approccio combinato, che integri gli aspetti di conoscenza delle regole e dei contenuti della sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza dell'Ente, con un approccio valoriale diretto a rafforzare nel dipendente la comprensione e la condivisione dei valori che costituiscono le fondamenta etiche delle regole e del codice di comportamento (i c.d. standard etici), stimolando una costante attenzione ad essi per migliorarne l'applicazione nell'ambito dei processi decisionali di competenza.

Oltre alla formazione obbligatoria vertente su:

Prevenzione e repressione della corruzione e della illegalità (L. n. 190/2012)
Sicurezza sui luoghi di lavoro D.Lgs. 81/2008

Codice dell'Amministrazione Digitale Art. 13 del D.Lgs. 82/2005

L'aggiornamento del P.I.A.O. e gli altri adempimenti obbligatori in materia di prevenzione della corruzione

Trasparenza amministrativa e accesso civico nella P.A.: adempimenti obbligatori e profili di responsabilità

Si prevede anche la formazione specialistica nelle seguenti materie di competenza dei settori richiesta dai singoli dirigenti

SICUREZZA:

Corso di aggiornamento per la conduzione di trattori agricoli e forestali;

Corso di aggiornamento RLS.

AUTICORRUZIONE E TRASPARENZA

La trasparenza e l'accesso agli atti alla luce del nuovo accesso generalizzato (FOIA);
Principi normativi in materia di trasparenza anticorruzione e privacy.

RISORSE UMANE

Gestione delle assenze nel rapporto di lavoro;

La programmazione dei fabbisogni di personale e l'organizzazione;

INNOVAZIONE TECNOLOGICA

La formazione, la gestione e la conservazione dell'archivio digitale: buone pratiche e conformità alla normativa nazionale ed europea;

Corso di formazione avanzato microsoft excel;

Argomenti Generali:

Interventi finanziati con PNRR con verifica degli avanzamenti e nuove disposizioni in merito;

Normativa introdotta dai Decreti Legge riguardanti la "semplificazione" in materia di Appalti Pubblici;

Procedure di affidamento di lavori, servizi e forniture (strumenti, requisiti, valutazione delle offerte, procedure negoziate, affidamenti diretti, varianti

Le funzioni di responsabile di procedimento e di provvedimento nelle Amministrazioni Pubbliche: le novità normative;

D.Lgs n. 36/2023 Nuovo Codice dei Contratti;

L.R. n. 12/2023 che recepisce, con modifiche, il D.Lgs n. 36/2023.

Rimane ferma la possibilità per i dipendenti di partecipare a corsi altamente specifici e specialistici non espressamente previsti dal presente piano.

4. SEZIONE: MONITORAGGIO INTEGRATO

4. Sezione: Monitoraggio Integrato

Il monitoraggio integrato del livello di attuazione del PIAO rappresenta un elemento fondamentale per il controllo di gestione nell'amministrazione.

Il processo di monitoraggio fa parte del più ampio processo di pianificazione, Programmazione e Controllo, che mira a tradurre la strategia dell'amministrazione in azioni operative, attraverso la definizione e l'assegnazione di obiettivi gestionali, risorse umane e finanziarie (budget). Il controllo di gestione responsabilizza i dirigenti e li coinvolge nel processo di monitoraggio e controllo, attraverso il quale vengono verificati i risultati ottenuti rispetto a quelli attesi, verificate le modalità di utilizzo delle risorse e apportate eventuali azioni correttive.

L'art. 6, comma 3, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, e l'art. 5, comma 2, del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, prevedono modalità differenziate per la realizzazione del monitoraggio del PIAO, come di seguito indicate:

- sottosezioni “Valore pubblico” e “Performance”, monitoraggio secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;
- sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza”, monitoraggio secondo le modalità definite dall'ANAC;
- Sezione “Organizzazione e capitale umano” monitoraggio effettuato su base triennale dal Nucleo di valutazione di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.

Il processo di monitoraggio si articola in due momenti ben specifici:

- La misurazione volta a identificare e quantificare i risultati ottenuti dall'amministrazione tramite indicatori, tenendo conto degli obiettivi, delle attività da svolgere, delle risorse utilizzate e dei prodotti e degli impatti.
- Il monitoraggio vero e proprio, consistente in un confronto periodico e sistematico dei dati rilevati e degli obiettivi definiti, al fine di incorporare le informazioni nel processo decisionale e di effettuare eventuali interventi correttivi.

Per ciascuna delle sottosezioni di programmazione del presente PIAO è stato previsto il relativo monitoraggio, al quale si rinvia, che costituisce parte integrante e sostanziale della presente sottosezione.

Il monitoraggio integrato del PIAO del Libero Consorzio Comunale di Agrigento, sarà effettuato tramite una verifica a cascata delle attività all'interno di ciascun ambito di programmazione (performance organizzativa ed individuale, misure di gestione dei rischi corruttivi e della trasparenza), ciò consentirà di verificare il raggiungimento degli obiettivi strategici e quindi il contributo di ogni ambito di programmazione al raggiungimento degli obiettivi di Valore Pubblico.

Si rappresentano di seguito in formato tabellare obiettivi, monitoraggio, tempi di attuazione e provvedimenti consequenziali delle diverse sottosezioni del PIAO

SEZIONE 2 – VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE				
	Obiettivi	Monitoraggio	Tempi Attuazione	Atti
SOTTOSEZIONE 2.1 VALORE PUBBLICO	Obiettivi Strategici	Rendicontazione al 31/12 del Valore Pubblico - PIAO Sottosezione 2.1	Annuale	Controllo Strategico
				Relazione Performance
SOTTOSEZIONE 2.2 PERFORMANCE	Obiettivi di Gestione Performance	Verifica infra annuale sullo stato di attuazione degli obiettivi ed eventuali variazioni	Semestrale	Referto Infra annuale Controllo di Gestione
				Accessibilità Semplificazione Digitalizzazione Pari Opportunità
	Misure di prevenzione e contrasto del rischio corruttivo	Verifica infra annuale del rispetto delle misure di prevenzione dei rischi corruttivi ed eventuali adeguamenti delle misure	Semestrale	
				Rendicontazione al 31/12 del rispetto delle misure
SOTTOSEZIONE 2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA	Trasmissione dati su Piattaforma ANAC	Verifica del rispetto delle misure di trasparenza	Secondo le tempistiche della Tabella Master	Relazione Performance
				Trasparenza
	Verifica assolvimento obblighi di trasparenza	Annuale	Attestazione assolvimento obblighi di Trasparenza Nucleo di Valutazione	
SEZIONE 3 – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO				
<p>Art. 5, comma 2 - D.M. n. 132/2022</p> <p>.....Per la Sezione Organizzazione e capitale umano il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance è effettuato su base triennale dall'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 o dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.</p>				

5. SEZIONE: ALLEGATI

1. Sezione : allegati

1. Piano degli Obiettivi
2. Mappa degli obblighi di Pubblicazione
3. Mappatura dei Processi
4. Allegato D alla sottosezione di programmazione 3.2: P.T.F.P.
5. Parere del Collegio dei Revisori dei Conti