



COMUNE DI CHIURO

Provincia di Sondrio

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (P.I.A.O.) 2025 – 2027

*(art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito,
con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113)*



INDICE GENERALE

PREMESSE

SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1. Sottosezione valore pubblico

2.2. Sottosezione "Performance"

- 2.2.1. Premessa
- 2.2.2. Riforma degli obiettivi di performance – d.lgs. 222/2023
- 2.2.3. Cosa prevede il Decreto: Competenze in capo alle Pubbliche Amministrazioni e ambito di estensione della norma. Disability Manager
- 2.2.4. Ulteriori adempimenti e decorrenza delle disposizioni
- 2.2.5. Carte dei Servizi
- 2.2.6. Direttive Ministro P.A.
- 2.2.7. Obiettivi di performance anni 2025-2027
- 2.2.8. Azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità fisica e digitale da parte dei soggetti fragili

2.3. Sottosezione rischi corruttivi e trasparenza

- 2.3.1. Procedimento di elaborazione e adozione del piano - efficacia
- 2.3.2. PNA e PNRR
- 2.3.3. Finalità, struttura e caratteristiche
- 2.3.4. Il concetto di corruzione e principali definizioni
- 2.3.5. Soggetti coinvolti nella strategia di prevenzione
- 2.3.6. Contenuti della sottosezione
 - 2.3.6.1. Anagrafica e Obiettivi strategici in materia di anticorruzione e trasparenza
 - 2.3.6.2. Collegamento con il ciclo della performance
 - 2.3.6.3. La valutazione d'impatto del contesto esterno
 - 2.3.6.4. La valutazione d'impatto del contesto interno
 - 2.3.6.5. Mappatura delle aree esposte al rischio di corruzione
 - 2.3.6.6. Mappatura dei processi delle aree a rischio corruttivo
 - 2.3.6.7. La valutazione del rischio corruttivo per ogni processo
 - 2.3.6.8. La progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio
 - 2.3.6.9. Monitoraggio della sottosezione "Rischi corruttivi".

SEZIONE 3 - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1. Sottosezione struttura organizzativa

3.2. Sottosezione organizzazione del lavoro agile

- 3.2.1. Premesse. Lavoro a distanza
- 3.2.2. Lavoro agile
- 3.2.3. Altre forme di lavoro a distanza

3.3. Sottosezione "Piano triennale del fabbisogno di personale"

- 3.3.1. Premesse
- 3.3.2. Riforma del principio contabile applicato 4.1 a seguito del Dm 25 luglio 2023 e modifica della sottosezione 3.3 del P.I.A.O.
- 3.3.3. P.I.A.O. nei comuni con meno di 50 dipendenti dopo la riforma del PCA 4.1.
- 3.3.4. Obbligo dei pareri del Revisore dei conti e del responsabile finanziario sul P.I.A.O. a seguito della riforma
- 3.3.5. Linee di indirizzo ministeriali in materia di programmazione dei fabbisogni di personale.
- 3.3.6. Superamento del concetto di "Dotazione organica" e modifica del sistema di classificazione del personale degli Enti Locali ex CCNL 2019-2021 stipulato in data 16/11/2022, artt.11 e ss.
- 3.3.7. Piano triennale del fabbisogno di personale - anni 2025-2026-2027 - nel rispetto delle previsioni di cui all'art. 6, commi 2 e 3, del D. Lgs.30/3/2001, n.165
- 3.3.8. Progressioni tra le aree cd. "verticali".

- 3.3.9. Osservanza dei vincoli di legge alle assunzioni programmate.
- 3.3.10. Soppressione di vincoli esistenti.
- 3.3.11. Osservanza di ulteriori disposizioni vigenti in materia di assunzione.
- 3.3.12. Graduatorie ancora vigenti e possibilità di scorrimento.
- 3.3.13. Contenimento della spesa complessiva per assunzioni flessibili.
- 3.3.14. Pubblicità obbligatoria e obblighi di trasmissione.
- 3.3.15. Disposizioni finali.

SEZIONE 4 - MONITORAGGIO

- 4.1. Premesse
- 4.2. Monitoraggio della sottosezione "Rischi corruttivi"
- 4.3. Monitoraggio sull'attuazione della misura della "Trasparenza"

SEZIONE 5 – INCLUSIONE E ACCESSIBILITA'

- 5.1. Finalità della riforma del d.lgs. 222/2023
- 5.2. Soggetti obbligati all'osservanza dei nuovi obblighi
- 5.3. Definizione di accessibilità
- 5.4. Nomina del Responsabile del processo di inserimento delle persone con disabilità nell'ambiente di lavoro ex art. 39-ter, c. 1, d.lgs. n. 165/2001 nei comuni sotto i 50 dipendenti e del "Disability Manager" nei comuni sopra i 50 dipendenti.
- 5.5. Obiettivi programmatici e strategici della performance per l'inclusione e l'accessibilità
- 5.6. Strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo
- 5.7. Obiettivi formativi annuali e pluriennali
- 5.8. Modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità fisica e digitale dell'Amministrazione agli ultrasessantacinquenni e ai disabili.

* * * * *

Allegati alla sottosezione 2.2. "PERFORMANCE"

TABELLA A1 – RIEPILOGO MISSIONI – PROGRAMMI – OBIETTIVI STRATEGICI

TABELLA B1 – OBIETTIVI ANNI 2025-2027

TABELLA C1 – CAPITOLI ASSEGNATI A CIASCUN RESPONSABILE

Allegati alla sottosezione 2.3. "RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA"

ALL. 1 - Mappatura delle aree di rischio e dei processi – *Allegato 1 delibera ANAC n. 31 del 30.01.2025* riportato nel PIAO 2025/2027 (aggiornamento PNA 2022 per i piccoli comuni)

- **ALL. 1.1** - Indice di rischio per la valutazione del rischio corruttivo nei processi amministrativi

ALL. 2 - delibera ANAC n. 31 del 30.01.2025 riportato nel PIAO 2025/2027 – Misure generali (le misure vanno da M01 a M14)

- **ALL. 2.1** - Misure generali per il trattamento del rischio per processo e individuazione dei Responsabili
- **ALL. 2.2** - Codice di comportamento (per misura M01)
- **ALL. 2.3** - Whistleblowing - Modello per la segnalazione di condotte illecite (per misura M05)
- **ALL. 2.4** - Protocollo incarichi professionali (per misura M07)
- **ALL. 2.5** - Patto di integrità per misura (per misura M09)

ALL. 2 Bis - Misure di contrasto alla corruzione e trasparenza (da M01 a M14)

ALL. 3 – Sottosezione trasparenza di cui alla delibera ANAC n. 31 del 30.01.2025

ALL. 4 - Atti di regolazione e normativi in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza successivi al PNA 2019 delibera ANAC n. 1064/2019

Allegati alla sottosezione 3.2. "Lavoro agile"

ALL. 5 - Schema accordo individuale lavoro agile

PREMESSE

L'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (in seguito identificato con l'acronimo P.I.A.O.).

In base a quanto disposto dai commi 5 e 6 dell'art. 6 del citato D.L. n. 80/2021 sono stati emanati:

- il d.P.R. del 24 giugno 2022 n. 81 "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione";
- il DM del 30 giugno 2022 n. 132, "Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione" che hanno definito la disciplina del PIAO.

La riforma è stata prevista nell'ambito del Milestone M1C1-56, Riforma 1.9: Riforma della pubblica amministrazione, del PNRR, che prevede una serie di misure atte a garantire la riforma del pubblico impiego e la semplificazione delle procedure.

Le finalità del P.I.A.O. sono:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla mission pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori. Si tratta, quindi, di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione viene redatto sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n.132 del 30/06/2022 e nel rispetto:

- del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (*d.lgs. n. 150/2009 e Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica*), ai Rischi corruttivi e trasparenza (*Piano nazionale anticorruzione (P.N.A.)*) e atti di regolazione generali adottati dall'A.N.A.C. ex L. n. 190/2012 e d.lgs. n. 33/2013;
- di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie dallo stesso assorbite;

Termine per adottare il P.I.A.O 2025/2027

Gli enti Locali con più di 50 dipendenti, per effetto dell'art. 6, comma 1, del DI 80/2021, convertito con modificazioni nella legge 113/2021, devono adottare il Piano integrato di attività e organizzazione (Piao) per il triennio 2025-2027, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare del Dlgs 150/2009 e della legge 190/2021.

Per il 2025, in deroga alle previsioni dell'articolo 8 del Dpcm 132/2022 che prevedono il termine del 31.01.2025, sia gli enti locali che hanno approvato i bilanci di previsione 2025/2027 entro il 31/12/2024 che quelli che hanno approvato i bilanci di previsione 2025/2027 entro il termine differito del 28 febbraio 2025 in attuazione del decreto del Ministro dell'interno del 24 dicembre 2024, in forza dello slittamento del termine ultimo per l'approvazione del bilancio, approveranno il P.I.A.O. entro il termine unico massimo del 30.03.2025, come confermato con comunicato del Presidente di ANAC del 30 gennaio 2025.

Contenuti del PIANO nei comuni con più di 50 dipendenti

Con Dpr n. 81 del 2022 è stato adottato il Regolamento per l'individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti (non abrogati) dal Piano integrato di attività e organizzazione.

Il PIAO nei comuni con più di 50 assorbe in sé una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa nazionale, in particolare:

- Piano dei fabbisogni di personale (articolo 6, e articolo 6-ter, Dlgs 165/2001);
- Piano delle azioni concrete (articoli 60 bis e 60 ter, Dlgs 165/2001);

- Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche (articolo 2, comma 594, lettera a), legge 244/2007);
- Piano della performance (articolo 10, Dlgs 150/2009);
- Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (articolo 1, commi 5, lettera a) e 60, lettera a), legge 190/2012);
- Piano organizzativo per il lavoro agile (articolo 14, comma 1, legge 124/2015);
- Piano di azioni positive (articolo 48, comma 1, Dlgs 198/2006).

Piano triennale dei fabbisogni di personale. Riforma del principio contabile applicato 4.1 a seguito del Dm 25 luglio 2023 e modifica della sottosezione 3.3 del P.I.A.O.

Il Piao, quindi, assorbe e integra, tra gli altri:

- il Piano triennale dei fabbisogni di personale (*soppresso ex art.1, co.1, lett. a), del Dpr 81/2022 e assorbito nel P.I.A.O. ex art.4 del Decreto n.132/2022*);
- il Piano degli obiettivi;
- il Piano della Performance.

Il PIAO per questa ragione ha inciso sul contenuto della sezione operativa del DUP e sul contenuto del PEG.

Infatti, il principio contabile applicato 4.1 concernente la programmazione contemplava nell'ambito del contenuto minimo della sezione operativa del DUP la programmazione del fabbisogno di personale a livello triennale e annuale, oltre a disporre espressamente che il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1 del Tuel e il piano della performance dovevano essere unificati organicamente nel PEG.

L'articolo 1, comma 1, lett. a), del Dpr 81/2022, ha soppresso gli adempimenti inerenti al Piano dei fabbisogni di personale, il quale risulta ora assorbito, ai sensi dell'articolo 4 del Decreto n.132/2022, in una apposita sottosezione (3.3) della più ampia sezione del Piao dedicata a «Organizzazione e Capitale umano». Il programma triennale di fabbisogno del personale, introdotto originariamente dall'articolo 39 della legge n.449/1997, è stato esteso agli enti locali con l'articolo 91 del Dlgs 267/2000.

Il piano è stato poi disciplinato dall'articolo 6, comma 2 del Dlgs 165/2001, come modificato dall'articolo 4 del Dlgs 75/2017, il quale dispone che «*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*», 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.

Lo stesso Dipartimento della Funzione Pubblica ha chiarito come «*il piano triennale del fabbisogno deve essere definito in coerenza e a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa*» e che «*deve svilupparsi, nel rispetto dei vincoli finanziari, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance*».

A risolvere definitivamente la «bilocazione» venutasi a creare del Piano triennale dei fabbisogni di personale nel DUP e nel PIAO è intervenuto il Dm 25 luglio 2023, aggiornando il principio contabile applicato 4.1 (in breve PCA), come preannunciato dalla Commissione Arconet in data 14/12/2022 e trattato nella FAQ 51 del 16/2/2023.

In particolare, il Dm 25 luglio 2023 ha previsto al paragrafo 8.2) del PCA 4.1, che la Sezione Operativa del DUP deve contenere non più il piano dei fabbisogni di personale, ma la programmazione delle risorse finanziarie da destinare ai fabbisogni di personale entro i limiti di spesa e della capacità assunzionale dell'Ente in base a normativa vigente. Il PCA 4.1, così aggiornato, prevede che la *programmazione delle risorse finanziarie* per tutti gli anni previsti dal DUP, *da destinare ai fabbisogni di personale* è determinata sulla base della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, tenendo conto delle esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi.

La programmazione di tali risorse finanziarie costituisce, dunque, il presupposto necessario per la formulazione delle previsioni della spesa di personale del bilancio di previsione e per la predisposizione e

l'approvazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale nell'ambito della sezione Organizzazione e Capitale umano del Piano integrato di attività e organizzazione (Piao).

La sottosezione 3.3 dedicata all'assorbito "Piano dei fabbisogni di personale" dovrebbe almeno comprendere i seguenti contenuti:

- tutte le varie tipologie di assunzione previste (a tempo indeterminato, a tempo determinato, finalizzate ai progetti PNRR eccetera);
- le cessazioni;
- il calcolo dei risparmi che si possono conseguire;
- la verifica del valore soglia;
- l'impatto delle nuove assunzioni (a tempo indeterminato) sull'intero sistema di bilancio (non solo sotto il profilo finanziario, ma anche economico e patrimoniale ed in chiave prospettica - principio generale n. 15);
- il calcolo per la verifica del rispetto dei limiti di spesa di cui agli articoli 1, comma 557 quater, legge 206/2006 e 9, comma 28, DI 78/2010.

Parere del Revisore dei conti e responsabile finanziario sul P.I.A.O. a seguito delle modifiche apportate dal Dm 25 luglio 2023 alla sezione 3.3 del P.I.A.O. e alla sezione operativa del DUP.

A seguito delle modifiche apportate dal Dm 25 luglio 2023, quindi, si è formalmente traslata l'attività di controllo dell'organo di revisione degli enti locali sui Piani dei fabbisogni di personale dal Dup al Piao in quanto la proposta del Piano dei fabbisogni di personale è ora inserita nella sottosezione 3.3 della proposta di Piao, sulla quale sono tenuti a esprimere un parere e, qualora siano previste assunzioni a tempo indeterminato, anche ad asseverare il rispetto dell'equilibrio pluriennale di bilancio, nel rispetto della previsione dell'articolo 33 del DI 34/2019, che si applica a normativa vigente ai Comuni (comma 2).

La citata prescrizione normativa comporta, come già ribadito e trattato in altre sedi, una delicata e importante attività di controllo da parte dell'organo di revisione, che non si deve limitare al mero controllo della copertura finanziaria della spesa sul bilancio di riferimento, ma deve essere ampliata all'intero sistema di bilancio e considerare tutti i fattori «perturbanti» la tenuta degli equilibri di bilancio in una proiezione temporale idonea a rappresentarli nella loro interezza e significatività.

Ma il Piao è un documento che assorbe una molteplicità di piani, che spesso coinvolgono all'interno degli enti responsabilità trasversali ed il Piano dei fabbisogni di personale coinvolge non solo il responsabile delle risorse umane, ma anche il responsabile finanziario per la resa del parere di regolarità contabile, ma anche per fornire all'organo di revisione tutti gli ulteriori elementi funzionali a misurare la condizione di equilibrio sostanziale e prospettico dell'ente.

PIAO Comuni con meno di 50 dipendenti

Nei comuni con meno di 50 dipendenti il PIAO, ai sensi dell'art.6 del Decreto del Ministro per la P.A. n.132/2022, viene redatto in modalità semplificata in quanto alcune delle sezioni e sottosezioni non vengono compilate o vengono compilate solo in parte.

Il Comune, sempre in forza della deroga art.6 DM 132/2022, è tenuto alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'art. 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2.

Alla luce della riforma introdotta al principio contabile applicato 4.1 e alla sottosezione 3.3. per la parte della programmazione del fabbisogno di personale dal Dm 25 luglio 2023 parrebbe che i contenuti del P.I.A.O. per i comuni di ridotte dimensioni sia quello riportato nella seguente tabella:

TABELLA CONTENUTI P.I.A.O Comuni sotto i 50 dipendenti		
	Sottosezioni	Contenuti
1. Sezione "Scheda anagrafica" dell'amministrazione	Nessuna	Anagrafica
2. Sezione "Valore pubblico, performance e anticorruzione"	2.1 Sottosezione "Valore Pubblico"	Esclusione per i comuni sotto i 50 dipendenti ex art. 6 DM 132/2022
	2.2. Sottosezione "Performance"	Contiene gli obiettivi di performance (obbligo compilazione comuni sotto 50 dipendenti dal 2024 - Princ. Contab. 4/1 punto 4.2.)
	2.3 sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza"	Disposizioni comunali in materia di anticorruzione e trasparenza
3. Sezione "Organizzazione e Capitale umano"	3.1 sottosezione "Struttura organizzativa"	Si rinvia alla sottosezione. In essa: - è illustrato il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione; - sono individuati gli interventi e le azioni necessarie programmate di cui all'articolo 3, comma 1, lettera a) del DM 132/2022;
	3.2 sottosezione "Organizzazione del lavoro agile"	Si rinvia alla sottosezione. Sono indicati, in coerenza con la definizione degli istituti del lavoro agile stabiliti dalla Contrattazione collettiva nazionale, la strategia e gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto, adottati dall'amministrazione. A tale fine, ciascun Piano deve prevedere: 1) che lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non pregiudichi in alcun modo o riduca la fruizione dei servizi a favore degli utenti; 2) la garanzia di un'adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile, assicurando la prevalenza, per ciascun lavoratore, dell'esecuzione della prestazione lavorativa in presenza; 3) l'adozione di ogni adempimento al fine di dotare l'amministrazione di una piattaforma digitale o di un cloud o, comunque, di strumenti tecnologici idonei a garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni che vengono trattate dal lavoratore nello svolgimento della prestazione in modalità agile; 4) l'adozione di un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove presente; 5) l'adozione di ogni adempimento al fine di fornire al personale dipendente apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta.

	3.3 sottosezione "Piano triennale dei fabbisogni di personale"	<p>E' indicata nella sottosezione 3.3.:</p> <ul style="list-style-type: none"> - la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale; - la programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente (ex art. 6, c.3, punto 2) DM 132/2022); - la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni (ex art. 6, c.3, punto 2) DM 132/2022); - tutte le varie tipologie di assunzione previste (a tempo indeterminato, a tempo determinato, finalizzate ai progetti PNRR eccetera); - il calcolo dei risparmi che si possono conseguire; - la verifica del valore soglia; - l'impatto delle nuove assunzioni a tempo indeterminato sull'intero sistema di bilancio (<i>non solo sotto il profilo finanziario, ma anche economico e patrimoniale ed in chiave prospettica - principio generale n. 15</i>); - il calcolo per la verifica del rispetto dei limiti di spesa di cui agli articoli 1, comma 557 quater, legge 206/2006 e 9, comma 28, DI 78/2010. <p>(Si rinvia alla lettura della sottosezione).</p>
4. Sezione "Monitoraggio"	Nessuna	Esclusione per i comuni sotto i 50 dipendenti ex art. 6 DM 132/2022. Eccezioni: Monitoraggio trasparenza e anticorruzione – Monitoraggio performance
5. Sezione "Inclusione e accessibilità"	Nessuna	Esclusione per i comuni sotto i 50 dipendenti per la sola nomina del Disability manager ex art. 6, c.2 ter, DL 80/2021

RIASSUNTO NUOVE REGOLE DAL 2024 ex PCA 4.1 aggiornato dal Dm 25 luglio 2023:

- la *Sezione Operativa del DUP* deve contenere solo la programmazione delle risorse finanziarie da destinare ai fabbisogni di personale entro i limiti di spesa e della capacità assunzionale dell'Ente in base a normativa vigente;
- la *sottosezione 3.3 del P.I.A.O. per la parte relativa all'"Piano dei fabbisogni di personale"* deve comprendere almeno:
 - tutte le varie tipologie di assunzione previste (a tempo indeterminato, a tempo determinato, finalizzate ai progetti Pnrr eccetera);
 - le cessazioni;
 - il calcolo dei risparmi che si possono conseguire;
 - la verifica del valore soglia;
 - l'impatto delle nuove assunzioni (a tempo indeterminato) sull'intero sistema di bilancio (non solo sotto il profilo finanziario, ma anche economico e patrimoniale ed in chiave prospettica - principio generale n. 15);
 - il calcolo per la verifica del rispetto dei limiti di spesa di cui agli articoli 1, comma 557 quater, legge 206/2006 e 9, comma 28, DI 78/2010.

Soggetti coinvolti nell'elaborazione

Per la predisposizione del PIAO i responsabili delle sezioni sono chiamati a non lavorare singolarmente, ognuno per proprio conto, ma, superando l'impostazione seguita in passato, a coordinarsi condividendo dati, elementi informativi, strumenti a disposizione, con l'istituzione, ove possibile, di una sorta di cabina di regia composta dai responsabili delle sezioni e/o di un gruppo di lavoro interdirezionale.

Essendo il Comune di piccole dimensioni, su suggerimento di ANAC, può valutarsi l'istituzione di una struttura dal carattere multidisciplinare che, attraverso l'integrazione di differenti competenze (in quanto composta da personale che si occupa delle diverse misure di miglioramento della funzionalità dell'amministrazione: dalla programmazione della gestione del personale, all'organizzazione dei dipendenti nei vari uffici, alla loro formazione e alla programmazione delle misure di prevenzione della corruzione) fornisca un supporto costruttivo sia alla predisposizione sia allo stesso coordinamento delle diverse sezioni del PIAO.

Il raccordo di diverse competenze può, infatti, contribuire a creare il contesto favorevole per una maggiore consapevolezza, in tutte le unità organizzative, delle criticità e dei rischi corruttivi cui è esposta l'amministrazione.

SEZIONE 1 – SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

SCHEDA ANAGRAFICA DEL COMUNE <i>(Conforme a ANAC del. 31/2025)</i>	
Denominazione Ente	Comune di Chiuro Codice ISTAT: 014020
Indirizzo	Piazza Stefano Quadrio n. 1
Partita IVA	00114250145
Codice fiscale	00114250145
Contatti	Numero di telefono: 0342/482221 PEC: protocollo.chiuro@cert.provincia.so.it e - mail: info@comune.chiuro.so.it
Sito web istituzionale	http://www.comune.chiuro.so.it
Sindaco	Geom. Tiziano Maffezzini
Responsabile per la prevenzione della corruzione (RPC)	Dott.ssa Mirella Faldetta Atto di nomina Sindacale del 07.12.2022 prot. 6674
Ruolo svolto dal RPC all'interno dell'Amministrazione	Segretario comunale
Responsabile per la trasparenza (RT)	Responsabile dell'area economico-finanziaria e amm.va Atto di nomina Sindacale del 23.12.2013 prot. 6412
Numero abitanti al 31.12.2024	2446
Numero totale dipendenti al 31.12.2024 *	11 tempo indet. – 1 tempo det.
Responsabile Anagrafe Stazione Appaltante (RASA)	Responsabile dell'area tecnico-manutentiva Atto di nomina Sindacale n. 6 del 26.03.2020
Responsabile per la protezione dei dati personali	Trust Data Solutions S.r.l.- Cantù

* In riferimento al numero dei dipendenti si deve fare riferimento al parametro del personale in servizio e, nello specifico, alla sua consistenza al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di elaborazione del PIAO, come indicato nel Piano triennale dei fabbisogni di personale contenuto nel PIAO medesimo.

SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE, ANTICORRUZIONE

2.1. SOTTOSEZIONE "VALORE PUBBLICO" - esclusione applicazione

I comuni con un numero pari o inferiore ai 50 dipendenti fino al 2023, ai sensi dell'art.6 del DM 132/2022, erano tenuti alla stesura di un PIAO semplificato anche per ciò che riguarda la presente sezione 2. Pertanto avevano l'obbligo di compilare esclusivamente la sottosezione 2.3. "rischi corruttivi e trasparenza".

A seguito della riforma del principio contabile 4.1. allegato al d.lgs. 118/2011, punti 4.2. e 10.2, intervenuta in forza del DM 25/07/2023, anche i comuni sotto i 50 dipendenti devono disciplinare nel PIAO, oltre alla sottosezione 2.3. sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" anche la sottosezione 2.2. "Performance", permanendo ancora l'esonero dall'obbligo esclusivamente per la sottosezione 2.1. "Valore pubblico".

2.2. SOTTOSEZIONE "PERFORMANCE"

2.2.1. Premessa

Come riportato nella precedente sottosezione 2.1. il Comune, avendo un numero di dipendenti inferiore a 50, fino al 2023 risultava esonerato dall'obbligo di compilare la presente sottosezione e ciò in forza delle semplificazioni al PIAO previste dall'art. 6 del DM 132/2022.

Dopo la riforma del punto 4.2 del principio contabile 4.1, introdotta con DM 25/07/2023, anche i comuni di ridotte dimensioni sono tenuti a compilare la presente sottosezione.

Il Comune non ha proceduto all'adozione del PEG, seppure nella forma semplificata, avvalendosi dell'esonero previsto al punto 10.4 del principio contabile 4.1. allegato al d.lgs. 118/2011.

Si procede, pertanto, di seguito e per la prima volta alla stesura della presente sottosezione 2.2. Performance.

La sottosezione 2.2. Performance, secondo le previsioni del punto 10.2. del principio contabile 4.1. allegato al d.lgs. 118/2011, assorbe in sé due piani previgenti, ossia:

- il Piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art.108, c.1, del TUEL;
- il Piano della performance di cui all'art. 10 del d.lgs. 150/2009.

2.2.2 Riforma degli obiettivi di performance – d.lgs. 222/2023

In data 13 dicembre 2023 è stato approvato il Decreto Legislativo 13 dicembre 2023, n. 222 avente ad oggetto "Disposizioni in materia di riqualificazione dei servizi pubblici per l'inclusione e l'accessibilità, in attuazione dell'articolo 2, comma 2, lettera e), della legge 22 dicembre 2021, n. 227". Tale decreto, pubblicato in G.U. n.9 del 12.01.2024 è entrato in vigore il 13.01.2024.

Il Decreto ha la finalità di garantire l'accessibilità ai cittadini con disabilità nei luoghi fisici in cui le P.A. erogano servizi, ivi compresi quelli elettronici, nonché di garantire la tutela dei lavoratori disabili nell'accesso ai luoghi di lavoro, obblighi peraltro già esistenti.

2.2.3 Cosa prevede il Decreto: competenze in capo alle Pubbliche Amministrazioni e ambito di estensione della norma - Disability Manager

L'art. 3, che integra la normativa istitutiva del PIAO (art. 6 del decreto-legge n. 80 del 9/6/2021, convertito in legge 113/2021) dispone che le Pubbliche Amministrazioni, nell'ambito del personale in servizio individuano un dirigente amministrativo o altro dipendente ad esso equiparato, "che abbia esperienza sui temi dell'inclusione sociale e dell'accessibilità delle persone con disabilità anche comprovata da specifica formazione".

Lo stesso dirigente o altro dipendente ad esso equiparato "definisce specificatamente le modalità e le azioni..., proponendo la relativa definizione degli obiettivi programmatici e strategici della performance .., e della relativa strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo e degli obiettivi formativi annuali e pluriennali Le predette funzioni possono essere assolte anche dal responsabile del processo di inserimento delle persone con disabilità nell'ambiente di lavoro di cui all'articolo 39-ter, comma 1, del decreto legislativo n. 165 del 2001, ove dotato di qualifica dirigenziale".

Per i comuni obbligati, dell'avvenuta individuazione dei soggetti con i relativi nominativi va poi data comunicazione alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica.

Occorre a tal proposito evidenziare che, se, ai sensi dell'art. 2 della Legge Delega in materia di disabilità (Legge 227/2021), la figura del *Disability Manager* era già prevista in capo alle Pubbliche Amministrazioni con più di 200 dipendenti, ora l'obbligo di individuazione di tale figura è esteso a tutte le pubbliche amministrazioni con più di 50 dipendenti, in forza dell'esonero previsto per i comuni sotto i 50 dal comma 2 ter dell'art. 6 del DL 80/2021, introdotto dal d.lgs. 222/2023.

Infatti l'art. 3, che integra la normativa istitutiva del PIAO (art. 6 del decreto-legge n.80 del 9/6/2021, convertito in legge 113/2021) stabilisce che:

"Le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1, con meno di cinquanta dipendenti, possono eventualmente applicare le previsioni..., anche ricorrendo a forme di gestione associata".

Tuttavia l'art.6 del d.lgs. 222/2023 ha eliminato il riferimento ai duecento dipendenti contenuto all'art.39 ter del D.Lgs. 165/2001 quale limite di applicazione delle disposizioni relative per cui ai comuni sotto i 50 dipendenti si applicano le previsioni dell'art. 39 ter del D.Lgs. 165/2001.

2.2.4 Ulteriori adempimenti e decorrenza delle disposizioni.

Seppure escluso per i comuni sotto i 50 dipendenti l'obbligo di individuare il *Disability Manager* rimane l'obbligo di individuare gli obiettivi di accessibilità e di permettere alle associazioni di categoria di partecipare al ciclo della performance.

Le **proposte di obiettivi programmatici e strategici della performance per garantire accessibilità ai servizi dei cittadini con disabilità e ai dipendenti** nei luoghi di lavoro con anche le proposte di attività formative, da inserire nel PIAO, avanzate dal dirigente o dipendente ad esso equiparato, **vanno sottoposte a consultazione, nei modi definiti dall'OIV o nucleo di valutazione delle PA** di riferimento, **sentendo le associazioni nazionali o territoriali rappresentative delle persone con disabilità** iscritte nel Registro Unico Nazionale del Terzo Settore, **secondo criteri di maggiore rappresentatività** che possono presentare osservazioni.

Tale procedura è applicabile fin da subito, quando le Amministrazioni pubbliche tenute all'aggiornamento del Piao hanno già predisposto le sottosezioni dello stesso e buona parte delle stesse sono già pronte per l'approvazione. Il decreto in questione è infatti già efficace dal 13 gennaio 2024 e non prevede decorrenze diverse.

2.2.5 Carte dei Servizi

Le PA sono inoltre tenute, ai sensi dell'art. 7 del decreto in questione ad **aggiornare le Carte dei Servizi**, con l'indicazione dei livelli di qualità dei servizi erogati con riferimento alla *effettiva accessibilità delle prestazioni per le persone con disabilità, evidenziando quanto previsto dalla normativa vigente nello specifico settore di riferimento, indicando chiaramente ed in maniera accessibile per le varie disabilità i diritti, anche di natura risarcitoria, che gli utenti possono esigere nei confronti dei gestori del servizio e dell'infrastruttura e le modalità con cui esigerli, anche attraverso gli organi o le autorità di controllo preposte*.

All'aggiornamento delle Carte dei Servizi, con riferimento all'art. 7 di cui sopra sono tenuti anche i **Concessionari dei pubblici servizi** ai sensi dell'art. 2 del Decreto Legislativo 13 dicembre 2023, n. 222.

2.2.6. Direttive Ministro P.A.

2.2.6.1 Direttiva Ministro P.A. del 28.11.2023 Zangrillo.

In data 28.11.2023 è entrata in vigore una nuova direttiva del Ministro della P.A. Zangrillo che in sintesi:

- chiede che gli obiettivi di performance fissati dalle P.A. siano chiari, concreti, misurabili, aderenti alle specificità dei destinatari e assegnati tempestivamente entro febbraio;
- che negli obiettivi ci deve essere per tutti la formazione per almeno 24 h/c.u.
- assegnati preventivamente previo COLLOQUIO tra valutato e valutatore;
- gli obiettivi devono essere finalizzati a raggiungere una maggiore efficacia ed efficienza del lavoro pubblico.

2.2.6.2. Direttiva Ministro P.A. Zangrillo del 14.01.2025.

La nuova direttiva del Ministro della P.A. del 14 gennaio 2025 individua quale obiettivo strategico della P.A. la formazione dei propri dipendenti finalizzandola all'acquisizione di specifiche competenze, distinte a seconda che si tratti dei ruoli di vertice o meno.

Data la complessità dei processi di cambiamento che devono promuovere e gestire, le amministrazioni sono chiamate ad attivare e adottare processi di cambiamento che riguardano o che combinano la dimensione digitale, ecologica ed amministrativa e che richiedono l'attivazione di competenze di leadership e delle cosiddette soft skills, nonché l'adozione di principi e valori comuni al lavoro pubblico.

La strategia di crescita e sviluppo del capitale umano delle amministrazioni pubbliche nella prospettiva di rafforzamento della capacità amministrativa e, quindi, della generazione di valore pubblico promossa dal PNRR, nella direttiva in esame, viene declinata attorno a cinque principali aree di competenza:

- **LA COMPETENZA DI LEADERSHIP E LE SOFT SKILL**, necessarie per guidare e accompagnare le persone nei processi di cambiamento associati alle diverse transizioni in atto;

- **LE COMPETENZE PER L'ATTUAZIONE DELLA TRANSIZIONE AMMINISTRATIVA**

- **LE COMPETENZE PER L'ATTUAZIONE DELLA TRANSIZIONE DIGITALE**

- **LE COMPETENZE PER L'ATTUAZIONE DELLA TRANSIZIONE ECOLOGICA**

oltre a quelle che caratterizzano i processi di innovazione e, più in generale, di modernizzazione attivati dal PNRR;

- **LE COMPETENZE moderne improntate ALL'INCLUSIONE, ALL'ETICA, ALLA PARITÀ DI GENERE E CONTRASTO ALLA VIOLENZA, PRIVACY, PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE, SALUTE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO, ALL'INTEGRITÀ E ALLA TRASPARENZA;**

La direttiva stabilisce che:

- la promozione della formazione costituisce uno specifico obiettivo di performance di ciascun dirigente che deve assicurare la partecipazione attiva dei dipendenti alle iniziative formative, in modo da garantire il conseguimento dell'obiettivo del numero di ore di formazione pro-capite annue, a partire dal 2025, non inferiore a 40, pari ad una settimana di formazione per anno;
- a livello organizzativo, il rafforzamento delle politiche di formazione passa, innanzi tutto, attraverso il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), per tutte le amministrazioni tenute ad adottarlo, ovvero in diversi, specifici, atti di programmazione;
- occorre un'accurata definizione di obiettivi strategici di sviluppo delle competenze del personale e una corretta rilevazione dei fabbisogni formativi;
- individua gli obiettivi strategici della formazione che ogni PA deve perseguire;

La direttiva ricorda che:

- sono obiettivi obbligatori i seguenti:
 - a) attività di informazione e di comunicazione delle amministrazioni (l. n. 150 del 2000, art. 4);
 - b) salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (d.lgs. n. 81 del 2008, art. 37);
 - c) prevenzione della corruzione (l. n. 190 del 2012, art. 5);
 - d) etica, trasparenza e integrità;
 - e) contratti pubblici;
 - f) lavoro agile;
 - g) pianificazione strategica.
- la formazione deve perseguire con il raggiungimento dei vari obiettivi le seguenti finalità:
 - favorire processi di pianificazione secondo le logiche del project management;
 - raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale;
 - sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali
- chi sia preposto ad uffici di responsabilità con specifiche competenze in materia di gestione del personale – e segnatamente di formazione – può incorrere in responsabilità ai sensi dell'art. 21 del d.lgs. n. 165 del 2001 nelle due forme della inosservanza delle direttive e del mancato raggiungimento dei risultati;
- il raggiungimento degli obiettivi, accertato attraverso le risultanze del Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP), secondo il d.lgs. n. 150 del 2009, è finalizzato anche "alla crescita delle competenze professionali" (art. 3) e concerne, fra l'altro, "la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali";
- i risultati negativi della gestione, incluso il mancato raggiungimento degli obiettivi delle politiche e dei programmi formativi, accertati da parte dell'Organismo indipendente di valutazione della performance- Nucleo di valutazione e nel quadro del SMVP, espongono il dirigente/Responsabile, cui tali risultati negativi siano imputabili, ad ulteriori conseguenze, anche sul piano della corresponsione del trattamento accessorio collegato ai risultati stessi, ai sensi dell'art. 24 del d.lgs. n. 165 del 2001;

- considerati gli ambiziosi traguardi di trasformazione e di innovazione della pubblica amministrazione legati alle riforme e agli investimenti attivati dal PNRR, tutta la formazione del personale delle pubbliche amministrazioni promossa dal Piano e funzionale alla sua attuazione, benché non resa obbligatoria da specifiche norme, deve essere intesa come "necessaria", ovvero indispensabile per il conseguimento di milestone e target;
- il ruolo della formazione come fattore motivante all'azione pubblica
- la formazione debba contribuire a rafforzare, diversificare e ampliare le competenze, le conoscenze e le abilità dei dipendenti, permettendo loro di affrontare nuove richieste, risolvere problemi complessi e contribuire efficacemente al raggiungimento degli obiettivi organizzativi e di valore pubblico.

Per la direttiva scopo della formazione è:

- la crescita delle conoscenze tecniche e teoriche specifiche e coerenti con l'ambito di lavoro delle persone. Questa dimensione mira a colmare le lacune di conoscenza iniziali o determinate dai progressi tecnologici e normativi,
- lo sviluppo delle competenze delle persone come abilità tecniche, capacità relazionali e competenze di problem solving con miglioramento della capacità di adattarsi ai cambiamenti nel proprio ambito lavorativo
- la crescita della coscienza del ruolo ricoperto da ciascuna persona; questo livello include una maggiore coscienza etica e l'importanza del contributo individuale per il raggiungimento degli obiettivi comuni; significa anche comprendere che il proprio operato determina un significativo impatto sui colleghi, sull'organizzazione e sugli utenti finali.

Tra le tre dimensioni appena richiamate, la crescita della coscienza del ruolo è quella che richiede maggiore attenzione nella definizione dei futuri programmi di formazione.

Le amministrazioni devono, pertanto, sostenere la crescita delle persone e lo sviluppo delle loro competenze in tutte le fasi della loro vita lavorativa:

- in fase di reclutamento, prevedendo la c.d. "formazione iniziale",
- nei casi in cui il dipendente venga adibito a nuove funzioni o mansioni, per effetto di processi di mobilità, volontaria o obbligatoria
- nelle progressioni professionali e ai fini dell'attivazione delle c.d. "elevate professionalità"
- in concomitanza con l'adozione di processi di innovazione che impattano su strumenti, metodologie e procedure di lavoro
- continuamente, durante l'intero percorso lavorativo delle persone per tutta la sua durata (life-long learning).

2.2.7. Obiettivi di performance anni 2025-2027

Con il DUPS semplificato 2025/2027 – Nota di aggiornamento, approvato in data 27.12.2024 con delibera di consiglio comunale n. 41, e con il presente PIANO triennio 2025/2027, sono stati previsti gli obiettivi strategici di cui alla **tabella A1 allegata** al presente PIAO.

Gli obiettivi di performance, collegati o meno agli obiettivi strategici prefissati, sono riportati nelle schede di cui alla **tabella B1 allegata** al presente PIAO.

Per il raggiungimento degli obiettivi strategici e degli obiettivi di performance collegati ai responsabili di area sono assegnate le necessarie risorse umane, strumentali e finanziarie. **Le risorse finanziarie** sono dettagliatamente indicate per ogni Area nelle tabelle che costituiscono allegato al presente Piano (**tabella Allegato C1 che riporta nel dettaglio i capitoli di entrata ed i capitoli di spesa assegnati ad ogni Responsabile**).

2.2.8 Azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità fisica e digitale da parte dei soggetti fragili

Il Comune ha implementato negli anni una serie di azioni volte a favorire la piena accessibilità fisica da parte di tutti i cittadini alle sedi scolastiche e, da ultimo, presso la sede del nuovo Biodistretto di Valtellina che consentirà anche accesso facilitato presso l'immobile Ex ERSAF in Via Roma, mentre è in corso di adeguamento l'accessibilità fisica della sede Municipale per la quale sono previsti interventi di abbattimento delle barriere architettoniche che proseguiranno nel corso del triennio di riferimento del presente PIAO.

Il personale comunale garantisce comunque il pieno supporto ai cittadini con difficoltà di accesso agli uffici anche con visite a domicilio.

Per favorire la piena accessibilità digitale dell'Amministrazione, il personale comunale garantisce, anche telefonicamente, il costante supporto ai cittadini per ogni attività connessa alla fruizione dei servizi

comunali, anche per la compilazione di modulistica con particolare attenzione nei confronti dell'utenza over 65 anni.

Inoltre è in corso di completamento la prevista la revisione del sito istituzionale che è stata finanziata con i fondi PNRR nell'ambito della misura 1.4.1. "esperienza dei cittadini nei servizi pubblici" – M1C1 PNRR Investimento 1.4 "Servizi e cittadinanza digitale".

La revisione è finalizzata, tra gli altri, all'adeguamento del sito alle linee AGID in materia di interoperabilità e a garantirne la piena accessibilità ai sensi delle Linee guida di accessibilità 2.2 del 6 settembre 2022.

Di seguito è riportata una tabella riepilogativa delle azioni, delle relative tempistiche di attuazione e del soggetto responsabile.

RIEPILOGO azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità fisica		
Azione	Termine	Responsabile attuazione
Abbattimento barriere architettoniche mediante realizzazione di rampa di accesso alla sede comunale e adeguamento porta di ingresso	Entro il 2025	Responsabile area tecnica
Abbattimento barriere architettoniche con realizzazione ascensore per l'accesso fisico agli uffici comunali	Entro un anno dal finanziamento	Responsabile area tecnica
RIEPILOGO azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità digitale		
Adesione alla piattaforma unica nazionale informatica per le targhe associate al CUDE (Contrassegno Unico Disabili Europeo)	Entro il 2025	Servizio convenzionato di polizia locale addetto al rilascio del C.U.D.E.
Revisione sito istituzionale nell'ambito di progetto PNRR della "PaDigitale"	Entro il 2025	Responsabile della transizione digitale
<p>Miglioramento/ampliamento dei servizi digitali finalizzato a garantire ai cittadini l'accesso ai servizi dell'Amministrazione:</p> <p>SPID Permette di accedere ai servizi online della PA e dei privati aderenti (dal 2019 è il metodo preferenziale per accedere ai servizi ed è l'unico metodo per registrarsi per i nuovi accessi).</p> <p>PAGO PA Permette di effettuare pagamenti verso la PA in modo semplice e trasparente. Il Comune ha sviluppato un sistema di integrazione con la piattaforma PagoPA di AGID. È in corso la migrazione verso PagoPA di altre entrate dell'Ente ed è stato collaudato l'applicativo SGC per la gestione e l'incasso delle entrate di PagoPA su c/c di tesoreria.</p> <p>APP IO Unico punto di accesso per interagire con i servizi pubblici locali e nazionali, direttamente dallo smartphone.</p>	<p>Nel corso del triennio 2025-2027</p> <p>Servizi di accesso già attivo per la refezione scolastica. <u>Da implementare per altri servizi comunali</u> <u>Da attivarsi per i tributi comunali appena conclusa la migrazione dei dati su software Apkappa</u></p> <p>Già attivo per i pagamenti con avviso e per i pagamenti spontanei (affitti, anagrafe, avvisi acc. Tributari, CIE, Concessioni cimiteriali, Carta identità cartacea, deposito cauzionale, pratiche SUAP, diritti SUE, Diritti vari, Diritto fisso separazione/divorzi, Ecocard, Iscrizione a corsi, Oneri costo costruzione, Rendite catastali, servizi alla persona, servizi scolastici, utilizzo strutture comunali)</p> <p>Servizio già attivo per la refezione scolastica. <u>Da implementare per altri servizi comunali.</u> <u>Da attivarsi per i tributi comunali appena conclusa la migrazione dei dati su software Apkappa</u></p>	<p>Tutti i Responsabili di area, ognuno per la propria competenza</p>

2.3. SOTTOSEZIONE "RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA"

2.3.1 PROCEDIMENTO DI ELABORAZIONE E ADOZIONE DEL PIANO - EFFICACIA

Durata della sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del P.I.A.O.

La presente sottosezione è valedole per il triennio **2025/2027**.

I dati raccolti in applicazione della presente sottosezione vengono trattati in forma anonima e aggregata in osservanza delle norme stabilite nel D.lgs. n. 196/2003 e delle disposizioni del Garante della Privacy.

Con l'approvazione della presente sottosezione cessano di avere effetto tutte le disposizioni interne in contrasto con essa.

Iter seguito per l'adozione della sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza"

E' stata effettuata la consultazione pubblica ai sensi della Legge n. 190/2012, coinvolgendo tutto il personale dipendente e gli stakeholders. Nessuno soggetto esterno ha presentato osservazioni.

Pubblicazione della sottosezione

In merito alla pubblicazione della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO, va tenuto conto che il DM n. 132/2022 dispone, all'art. 7, che il PIAO va pubblicato sul sito del DFP e sul sito istituzionale di ciascuna amministrazione.

A tale ultimo riguardo il PIAO dovrebbe essere pubblicato in formato aperto (ad esempio HTML o PDF/A) sul sito istituzionale del Comune nella sezione "Amministrazione trasparente", sotto-sezione di primo livello "Altri contenuti-Prevenzione della corruzione".

A tale sotto-sezione si può rinviare tramite link dalla sottosezione di primo livello "Disposizioni generali".

La pubblicazione può essere effettuata anche mediante link al "Portale PIAO" sul sito del Dipartimento della funzione pubblica (DFP).

Il PIAO e le sue modifiche restano pubblicati sul sito, unitamente a quelli degli anni precedenti, per cinque anni ai sensi dell'art. 8, comma 3 del D.lgs. n. 33/2013.

ANAC ha sviluppato una *piattaforma*, online sul sito istituzionale di ANAC dal 1° luglio 2019, per la rilevazione delle informazioni sulla predisposizione del programma contro la corruzione e per la trasparenza e sulla loro attuazione.

Nomina del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza

- Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione è stato individuato in persona del [Segretario comunale](#), in quanto in possesso dei requisiti di Legge ed in particolare di quelli prescritti dal PNA. La Referente per la materia della prevenzione della corruzione è la dipendente [Patrizia Fancoli](#).
- Il Responsabile della Trasparenza è la Responsabile dell'Area Economica finanziaria e amministrativa. I Referenti sono i [responsabili delle aree](#) e i singoli [RUP](#).

Aggiornamento periodico della sottosezione.

Il Comune, compreso tra le amministrazioni con meno di 50 dipendenti, può, dopo la prima adozione della sottosezione, confermare per le successive due annualità, lo strumento programmatico in vigore con apposito atto dell'organo di indirizzo, solo se nell'anno precedente non si siano verificate particolari evenienze (tabella 6 - pag. 59 - PNA 2022).

Provvederà, ex art. 3 del DM n. 132/2022, ad un aggiornamento della Sottosezione se, nel corso dell'anno precedente alla conferma:

1. siano emersi fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative
2. siano state introdotte modifiche organizzative rilevanti
3. siano stati modificati gli obiettivi strategici
4. siano state modificate le altre sezioni del PIAO (nel caso di obbligo di adozione del PIAO) in modo significativo tale da incidere sui contenuti della sezione anticorruzione e trasparenza.

L'aggiornamento seguirà la stessa procedura seguita per la prima adozione della sottosezione e sarà da predisporre entro il termine previsto dalla Legge, salva la necessità di intervenire con modifiche nel corso dell'anno. Per confermare, quindi, la validità dei contenuti preesistenti, l'organo di indirizzo deve adottare una apposita delibera da pubblicarsi, specificando che non si sono verificati gli eventi sopra descritti. Rimane,

comunque, fermo l'obbligo di adottare un nuovo strumento di programmazione ogni tre anni come previsto dall'art. 1, co. 8, della l. 190/2012.

A seguito di ricognizione delle condizioni che impongono di rivedere e aggiornare il Piano per la sottosezione anticorruzione risulta quanto segue:

- ⇒ Emersione di fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative: **NO** nell'Ente non sono emersi fatti e ipotesi come quelli considerati.
- ⇒ Introduzione di modifiche organizzative rilevanti: **SI** (assunzione di una nuova unità di personale presso l'area demo-anagrafica e affari generali)
- ⇒ Modifica degli obiettivi strategici: **SI** sono stati aggiornati gli obiettivi strategici per renderli coerenti con le ultime riforme.
- ⇒ Modifiche alle altre sezioni del PIAO (nel caso di obbligo di adozione del PIAO) in modo significativo tale da incidere sui contenuti della sezione anticorruzione e trasparenza: **SI** (modifica agli obiettivi di performance e modifica della parte del PIAO dedicata alla programmazione delle assunzioni finalizzata alla futura copertura del posto di EQ nell'area contabile che sostituirà la dipendente attualmente nominata la quale ha presentato le proprie dimissioni dal servizio)

Alla luce della ricognizione delle condizioni sopraelencate si ritiene di NON confermare per le successive due annualità la sezione del PIAO ma di procedere all'aggiornamento della sottosezione nei contenuti di seguito riportati.

Storia del PNA

Il primo PNA, datato 2013, è stato adottato dal Dipartimento della Funzione Pubblica, ottenuta l'approvazione dalla Civit - ANAC.

A seguito delle modifiche organizzative e delle funzioni di ANAC, previste nel decreto legge 24 giugno 2014, n. 90, l'Autorità ha adottato nel 2015 un Aggiornamento del PNA 2013 mettendo meglio a fuoco il sistema di valutazione e gestione del rischio per la predisposizione dei Piani triennali di prevenzione della corruzione e iniziando ad esaminare le cause, i rischi e le misure di prevenzione specifiche nel settore dei contratti pubblici e della sanità.

Con il PNA 2016, l'Autorità ha per la prima volta elaborato un proprio e nuovo Piano, sviluppando la metodologia di affiancare ad una parte generale, in cui sono affrontate questioni di impostazione sistematica dei PTPCT, approfondimenti tematici per amministrazioni e ambiti di materie in cui analizzare, in relazione alle specifiche peculiarità, possibili rischi corruttivi e ipotesi di misure organizzative e di contrasto al fenomeno.

Il legislatore ha tradotto quest'innovazione in una apposita norma con il D.lgs. n. 97/2016. L'art. 1, comma 2-bis, della Legge n. 190/2012, infatti, stabilisce ora: «*Il Piano nazionale anticorruzione [...] inoltre, anche in relazione alla dimensione e ai diversi settori di attività degli enti, individua i principali rischi di corruzione e i relativi rimedi e contiene l'indicazione di obiettivi, tempi e modalità di adozione e attuazione delle misure di contrasto alla corruzione*».

Così, anche per gli Aggiornamenti PNA 2017 e PNA 2018, l'ANAC ha fornito indicazioni operative agli enti da seguire nella predisposizione dei PTPCT. Nella parte speciale sono state affrontate, invece, questioni proprie di alcune amministrazioni o di specifici settori di attività o materie.

Attualmente gli approfondimenti d'interesse svolti nelle parti speciali sono contenuti nelle seguenti disposizioni:

- *Piccoli Comuni - PNA 2016* (Delibera ANAC n. 831 del 3 agosto 2016);
- *Semplificazioni per i Piccoli Comuni - Aggiornamento PNA 2018* (Delibera ANAC n. 1074 del 21 novembre 2018);

Per quanto riguarda gli approfondimenti su specifici settori di attività o materie d'interesse sempre del Comune si rinvia agli atti di ANAC.

Con delibera N. 605 del 19 dicembre 2023 ANAC ha adottato l'aggiornamento per il 2023 del PNA 2022 alla sottosezione del PIAO dedicata alla trasparenza ed anticorruzione dedicandolo ai contratti pubblici. La disciplina in materia è stata innovata dal d.lgs. 31 marzo 2023, n. 36 nuovo "Codice dei contratti pubblici" che ha sostituito integralmente il d.lgs. 50/2016, intervenuto in costanza di realizzazione degli obiettivi del PNRR/PNC e in un quadro normativo che, come indicato nel PNA 2022, presenta profili di complessità per via delle numerose disposizioni derogatorie via via introdotte.

Il consiglio dell'ANAC il 30 gennaio scorso, approvando la deliberazione n. 31, ha licenziato l'aggiornamento riferito all'esercizio 2024 del Piano Nazionale Anticorruzione 2022. La deliberazione di aggiornamento è stata pubblicata in GURI il 12 febbraio (SG, n. 35).

L'Aggiornamento 2024 del Piano nazionale anticorruzione 2022 è interamente dedicato ai Comuni con popolazione inferiore ai 5.000 abitanti ed agli enti che impiegano meno di 50 dipendenti e fornisce indicazioni per elaborare i contenuti della sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) che i comuni sono chiamati ad adottare. L'Autorità Nazionale Anticorruzione ha inteso supportare tali enti nella consapevolezza che, nella maggioranza dei casi, dispongono di ridotti apparati strutturali ed organizzativi.

L'Aggiornamento, adottato con delibera n. 31 del 30 gennaio 2025, tiene conto sia delle semplificazioni che il legislatore ha introdotto per le amministrazioni di piccole dimensioni (meno di 50 dipendenti), sia delle semplificazioni per i piccoli comuni individuate da Anac nei precedenti PNA.

Fornisce precisazioni e suggerimenti che tengono conto dei rischi di corruzione ricorrenti nelle piccole amministrazioni comunali e individua gli strumenti di prevenzione della corruzione da adattare alla realtà di ogni organizzazione, consentendo di massimizzare l'uso delle risorse a disposizione - umane, finanziarie e strumentali - per perseguire più agevolmente i rispettivi obiettivi strategici e, al contempo, migliorare complessivamente la qualità dell'azione amministrativa.

In altri termini, l'Aggiornamento 2024 costituisce una guida per la strutturazione e la compilazione della sezione del PIAO e per la autovalutazione dello stesso Piano.

2.3.2. PNA E PNRR

Il PNA nella prospettiva del PNRR

Il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA 2022) si colloca in una fase storica complessa. Una stagione di forti cambiamenti dovuti alle molte riforme connesse agli impegni assunti dall'Italia con il Piano nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) per superare il periodo di crisi derivante dalla pandemia, oggi reso ancor più problematico dagli eventi bellici in corso nell'Europa dell'Est.

L'ingente flusso di denaro a disposizione, da una parte, e le deroghe alla legislazione ordinaria introdotte per esigenze di celerità della realizzazione di molti interventi, dall'altra, richiedono il rafforzamento dell'integrità pubblica e la programmazione di efficaci presidi di prevenzione della corruzione per evitare che i risultati attesi con l'attuazione del PNRR siano vanificati da eventi corruttivi, con ciò senza incidere sullo sforzo volto alla semplificazione e alla velocizzazione delle procedure amministrative.

Gli impegni assunti con il PNRR coinvolgono direttamente le pubbliche amministrazioni, incidono in modo significativo sull'innovazione e l'organizzazione e riguardano, in modo peculiare, il settore dei contratti pubblici, ambito in cui preminente è l'intervento dell'ANAC.

Circa l'organizzazione delle pubbliche amministrazioni, novità nel sistema dell'anticorruzione e della trasparenza sono state previste dal D.L. 9 giugno 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".

Il legislatore ha introdotto il P.I.A.O., in cui la pianificazione della prevenzione della corruzione e della trasparenza è parte integrante, insieme ad altri strumenti di pianificazione, di un documento di programmazione unitario.

Valutando come prioritario, da una parte, garantire l'effettività dei presidi anticorruzione e, dall'altra, limitare oneri alle amministrazioni, l'Autorità ha introdotto semplificazioni, specie per le amministrazioni di piccole dimensioni:

- prevedendo, salvo casi eccezionali indicati, un'unica programmazione per il triennio per tutti gli enti con meno di 50 dipendenti;
- rafforzando, di contro, le attività di monitoraggio con soluzioni differenziate per enti da 1 a 15 dipendenti, da 16 a 30 e da 31 a 49.

Gli obiettivi di semplificazione e razionalizzazione del sistema perseguiti negli ultimi anni dal Legislatore non devono andare a decremento delle iniziative per prevenire corruzione e favorire la trasparenza. La corretta ed efficace predisposizione di misure di prevenzione della corruzione, tra l'altro, contribuisce ad una rinnovata sensibilità culturale in cui la prevenzione della corruzione non sia intesa come onere aggiuntivo all'agire quotidiano delle amministrazioni, ma sia essa stessa considerata nell'impostazione ordinaria della gestione amministrativa per il miglior funzionamento dell'amministrazione al servizio dei cittadini e delle imprese.

In quest'ottica, la prevenzione della corruzione ha natura trasversale a tutte le attività volte alla realizzazione della missione istituzionale di una amministrazione.

Nel prevenire fenomeni di cattiva amministrazione e nel perseguire obiettivi di imparzialità e trasparenza, la prevenzione della corruzione contribuisce, cioè, a generare valore pubblico, riducendo gli sprechi e orientando correttamente l'azione amministrativa.

La stessa qualità delle pubbliche amministrazioni è obiettivo trasversale, premessa generale per un buon funzionamento delle politiche pubbliche.

Nella stessa ottica si pongono le *misure di prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo* che le pubbliche amministrazioni sono tenute ad adottare ai sensi dell'art. 10 del D.lgs. n. 231/2007 (cd. decreto antiriciclaggio).

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

Come ausilio ai RPCT nell'attività di elaborazione dei Piani e alle amministrazioni chiamate ad approvarli, l'Autorità con il PNA2022 ha predisposto una check-list (Allegato 1) come guida per la strutturazione e l'autovalutazione dei Piani.

Tale documento riprende e aggiorna - alla luce del nuovo quadro normativo - la check-list inserita al § 7 del documento "Orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza 2022"

2.3.3. FINALITÀ, STRUTTURA E CARATTERISTICHE

Finalità della Sottosezione "rischi corruttivi e trasparenza"

Il sistema di prevenzione della corruzione introdotto nel nostro ordinamento dalla Legge n. 190/2012 si realizza attraverso un'azione coordinata tra un livello nazionale ed uno "decentrato".

La strategia, a livello nazionale, si realizza mediante il P.N.A. adottato da A.N.A.C.

Detto Piano costituisce atto di indirizzo per le pubbliche amministrazioni, ai fini dell'adozione della presente sottosezione.

La presente sottosezione dà attuazione alle disposizioni di cui alla Legge n. 190/2012 ed al P.N.A. dell'A.N.A.C. e costituisce un atto organizzativo fondamentale in cui è definita la strategia di prevenzione all'interno del Comune in quanto:

- individua il grado di esposizione dell'amministrazione al rischio di corruzione;
- indica le misure organizzative volte a prevenire il rischio di assunzione di decisioni non imparziali (art. 1, comma 5, L. 190/2012).

Essa contiene anche la disciplina della trasparenza.

2.3.4. IL CONCETTO DI CORRUZIONE E PRINCIPALI DEFINIZIONI

Definizione di corruzione e prevenzione della corruzione

La legge 6 novembre 2012, n. 190 si inquadra nel solco della normativa internazionale in tema di lotta alla corruzione che ha visto il progressivo imporsi della scelta di prevenzione accanto allo strumento della repressione della corruzione. A fronte della pervasività del fenomeno si è, infatti, ritenuto di incoraggiare strategie di contrasto che anticipino la commissione delle condotte corruttive.

Gli accordi internazionali, e in particolare la Convenzione delle Nazioni Unite contro la corruzione (UNCAC), adottata a Merida dall'Assemblea generale il 31 ottobre 2003 e ratificata dallo Stato italiano con la Legge 3 agosto 2009, n. 116, delineano chiaramente un orientamento volto a rafforzare le prassi a presidio dell'integrità del pubblico funzionario e dell'agire amministrativo, secondo un approccio che attribuisce rilievo non solo alle conseguenze delle fattispecie penalistiche ma anche all'adozione di misure dirette a

evitare il manifestarsi di comportamenti corruttivi.

In questo contesto, il sistema di prevenzione della corruzione e di promozione dell'integrità in tutti i processi e le attività pubbliche, a ogni livello di governo, sulla base dell'analisi del rischio corruttivo nei diversi settori e ambiti di competenza, si configura come necessaria integrazione del regime sanzionatorio stabilito dal codice penale per i reati di corruzione, nell'ottica di garantire il corretto utilizzo delle risorse pubbliche, di rendere trasparenti le procedure e imparziali le decisioni delle amministrazioni.

Sia per la Convenzione ONU che per altre Convenzioni internazionali predisposte da organizzazioni internazionali, (es. OCSE e Consiglio d'Europa) firmate e ratificate dall'Italia, la corruzione consiste in comportamenti soggettivi impropri di un pubblico funzionario che, al fine di curare un interesse proprio o un interesse particolare di terzi, assuma (o concorra all'adozione di) una decisione pubblica, deviando, in cambio di un vantaggio (economico o meno), dai propri doveri d'ufficio, cioè dalla cura imparziale dell'interesse pubblico affidatogli.

Questa definizione, che è tipica del contrasto penalistico ai fenomeni corruttivi, volto ad evitare comportamenti soggettivi di funzionari pubblici (intesi in senso molto ampio, fino a ricomprendere nella disciplina di contrasto anche la persona incaricata di pubblico servizio), delimita il fenomeno corruttivo in senso proprio.

Nell'ordinamento penale italiano la corruzione non coincide con i soli reati più strettamente definiti come corruttivi (*concussione, art. 317, corruzione impropria, art. 318, corruzione propria, art. 319, corruzione in atti giudiziari, art. 319-ter, induzione indebita a dare e promettere utilità, art. 319-quater*), ma comprende anche reati relativi ad atti che la legge definisce come "condotte di natura corruttiva".

L'Autorità, con la propria delibera n. 215 del 2019, sia pure ai fini dell'applicazione della misura della rotazione straordinaria (di cui alla Parte III, § 1.2. "La rotazione straordinaria"), ha considerato come "condotte di natura corruttiva" tutte quelle indicate dall'art. 7 della Legge n. 69 del 2015, che aggiunge ai reati prima indicati quelli di cui agli art. 319-bis, 321, 322, 322-bis, 346-bis, 353, 353-bis del codice penale.

Con questo ampliamento resta ulteriormente delimitata la nozione di corruzione, sempre consistente in specifici comportamenti soggettivi di un pubblico funzionario, configuranti ipotesi di reato.

I comportamenti di tipo corruttivo di pubblici funzionari possono verificarsi in ambiti diversi e con riferimento a funzioni diverse. Si può avere pertanto una corruzione relativa all'assunzione di decisioni politico-legislative, una corruzione relativa all'assunzione di atti giudiziari, una corruzione relativa all'assunzione di atti amministrativi. Ciò non muta il carattere unitario del fenomeno corruttivo nella propria essenza. In questo senso espressioni come "corruzione politica" o "corruzione amministrativa" valgono più a precisare l'ambito nel quale il fenomeno si verifica che non a individuare una diversa specie di corruzione.

Le Convenzioni internazionali citate promuovono, presso gli Stati che le firmano e ratificano, l'adozione, accanto a misure di rafforzamento della efficacia della repressione penale della corruzione, di misure di carattere preventivo, individuate secondo il metodo della determinazione, in rapporto ai contenuti e ai procedimenti di ciascuna delle decisioni pubbliche più rilevanti assunte, del rischio del verificarsi dei fenomeni corruttivi, così come prima definiti.

L'ANAC ha precisato, pertanto, che con la L. 190/2012 non si modifica il contenuto tipico della nozione di corruzione ma, per la prima volta, in modo organico, si introducono e, laddove già esistenti, si mettono a sistema misure che incidono laddove si configurano condotte, situazioni, condizioni, organizzative ed individuali - riconducibili anche a forme di cattiva amministrazione - che potrebbero essere prodromiche ovvero costituire un ambiente favorevole alla commissione di fatti corruttivi in senso proprio.

Analisi esiti monitoraggio e nuova programmazione

Per la progettazione della sottosezione anticorruzione del P.I.A.O. si è partiti dalle risultanze del ciclo di gestione del rischio corruttivo precedente, utilizzando l'esperienza acquisita per apportare i necessari ed opportuni aggiustamenti alla strategia di prevenzione.

La relazione annuale del RPCT, quindi, ha rappresentato un importante strumento da utilizzare, in quanto, dando conto degli esiti del monitoraggio, ha consentito di evidenziare l'attuazione della sottosezione anticorruzione e trasparenza del P.I.A.O. e l'efficacia o gli scostamenti delle misure previste rispetto a quelle attuate. Le evidenze, in termini di criticità o di miglioramento, tratti dalla relazione, hanno guidato nella

revisione della strategia di prevenzione consentendo di elaborare e programmare misure più adeguate e sostenibili.

In via generale nella progettazione e attuazione del processo di gestione del rischio corruttivo occorre tener conto dei principi guida/indicazioni metodologiche contenute nell'Allegato 1) al PNA 2019 e negli altri P.N.A.

2.3.5. SOGGETTI COINVOLTI NELLA STRATEGIA DI PREVENZIONE

Premessa

La legge 190/2012 precisa che l'attività di elaborazione del Piano nonché delle misure di prevenzione della corruzione, integrative di quelle adottate ai sensi del d.lgs. 231/2001, non può essere affidata a soggetti estranei all'amministrazione (art. 1, co. 8), ma spetta al RPCT. Le modifiche introdotte dal d.lgs. 97/2016 (art. 41, co. 1, lett. g)) hanno confermato tale disposizione.

Il divieto di coinvolgere soggetti estranei all'amministrazione va letto anche alla luce della clausola di invarianza della spesa che deve guidare le pubbliche amministrazioni e gli enti nell'attuazione della Legge 190/2012 e dei decreti delegati ad essa collegati.

Il d.lgs. 97/2016 ha previsto che i comuni con popolazione inferiore a 15.000 abitanti possano aggregarsi per definire in comune la sottosezione, tramite accordi ai sensi dell'art. 15 della legge 7 agosto 1990, n. 241, secondo le indicazioni contenute nel Piano nazionale anticorruzione (art. 1, co. 6, Legge 190/2012).

Diverse sono le figure che necessariamente sono tenute ad intervenire nel processo di formazione e attuazione delle misure di prevenzione della corruzione. Nonostante la previsione normativa attribuisca una particolare responsabilità per il verificarsi di fenomeni corruttivi in capo al RPCT (art. 1, co. 12, Legge 190/2012), tutti i dipendenti delle strutture coinvolte nell'attività amministrativa mantengono, ciascuno, il proprio personale livello di responsabilità in relazione ai compiti effettivamente svolti.

La sottosezione può contenere regole procedurali fondate sulla responsabilizzazione degli uffici alla partecipazione attiva, sotto il coordinamento del RPCT. Ove necessario, la sottosezione può rinviare la definizione di tali regole a specifici atti organizzativi interni. Le soluzioni organizzative adottate in tal senso è opportuno siano esplicitate nella sottosezione.

Una partecipazione attiva e il coinvolgimento di tutti i dirigenti/PO e di coloro che a vario titolo sono responsabili dell'attività delle pubbliche amministrazioni e degli enti rende consapevoli del rilievo che possono avere le misure di prevenzione e contribuisce a creare in tal modo un tessuto culturale favorevole e consapevole alla prevenzione della corruzione.

Il RPCT può avvalersi della collaborazione degli uffici competenti dell'amministrazione/ente - ad esempio l'ufficio del personale o l'ufficio gare e contratti - per lo svolgimento dei propri compiti.

Il RPCT potrebbe anche svolgere una funzione consultiva di supporto, quale ausilio all'interno dell'amministrazione/ente per chiarire, anche a seguito di richiesta da parte del dipendente pubblico che sta per cessare dal servizio, quali siano le eventuali ipotesi di violazione del divieto con riguardo all'attività esercitata presso l'amministrazione/ente di appartenenza. A tal fine, il RPCT può raccogliere elementi, valutazioni e informazioni utili attraverso l'interlocuzione con gli uffici - in particolare con l'ufficio del personale - o le strutture interne, anche di controllo o con compiti ispettivi, dell'amministrazione.

Resta ferma la facoltà di rivolgersi ad ANAC per un parere in merito a determinate fattispecie, qualora permangano dubbi sulla corretta applicazione della norma.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT)

Il RPCT è il soggetto titolare in esclusiva (essendo vietato l'ausilio esterno) del potere di predisposizione e di proposta della sottosezione all'organo di indirizzo.

È necessario che il RPCT partecipi alla riunione dell'organo di indirizzo, sia in sede di prima valutazione sia in sede di approvazione della sottosezione del PIAO dedicata alla corruzione e alla trasparenza, al fine di verificare adeguatamente i contenuti e le implicazioni attuative.

La figura del Responsabile della prevenzione della corruzione (RPC), è stata introdotta dalla legge 6 novembre 2012, n. 190, quale punto di riferimento fondamentale interno ad ogni amministrazione per l'attuazione della citata normativa.

Separazione ruoli

Il ruolo di tale soggetto è stato poi rafforzato dal d.lgs. 97/2016 che ha attribuito allo stesso anche la funzione di Responsabile della trasparenza (RT).

Laddove esistano obiettive difficoltà organizzative tali da giustificare la distinta attribuzione dei ruoli, è possibile mantenere separate le figure di RPCT e di RT. Ciò si può verificare, ad esempio, in organizzazioni particolarmente complesse ed estese sul territorio e al solo fine di facilitare l'applicazione effettiva e sostanziale della disciplina sull'anticorruzione e sulla trasparenza.

È comunque necessario chiarire espressamente le motivazioni di questa eventuale scelta nei provvedimenti di nomina del RPC e RT, garantendo il coordinamento delle attività svolte dai due responsabili, anche attraverso un adeguato supporto organizzativo.

L'Autorità ha già illustrato tale posizione nella [delibera n. 1310/2016](#). Il decreto ha previsto, altresì, che l'organo di indirizzo assicuri al RPCT poteri e funzioni idonei a garantire lo svolgimento dell'incarico con autonomia ed effettività, disponendo anche le eventuali modifiche organizzative a ciò necessarie (art. 1, co. 7, l. 190/2012). Per quanto riguarda la disciplina sul RPCT, l'Autorità ha avuto modo di operare una ricognizione delle norme rilevanti nella [delibera n. 840 del 2 ottobre 2018](#).

Criteri di scelta del RPCT

L'art. 1, co. 7, della l. 190/2012, come novellato dall'art. 41, co. 1, lett. f) del d.lgs. 97/2016 prevede che l'organo di indirizzo individui il RPCT, di norma, tra i dirigenti di ruolo in servizio. Negli enti locali, per specifica disposizione legislativa (art. 1, co. 7, l. 190/2012) il RPCT è individuato, di norma, nel segretario o nel dirigente apicale, salvo diversa e motivata determinazione. Nella prassi la nomina del segretario è la scelta più frequente anche se pone non pochi problemi, relativamente al contemporaneo svolgimento di compiti gestionali.

L'Autorità ritiene che, in caso di carenza di posizioni dirigenziali, o, ove questi siano in numero così limitato da dover essere assegnati esclusivamente allo svolgimento di compiti gestionali nelle aree a rischio corruttivo, circostanze che potrebbero verificarsi in strutture organizzative di ridotte dimensioni, il RPCT possa essere individuato in un dipendente con posizione organizzativa o, comunque, in un profilo non dirigenziale che garantisca comunque le idonee competenze. Tale scelta deve, in ogni caso, essere opportunamente motivata.

Poiché il legislatore ha ribadito che l'incarico di RPCT deve essere attribuito, di norma, a un dirigente di ruolo in servizio, è da considerare come un'assoluta eccezione la nomina di un dirigente/Responsabile esterno. Nel caso, sussiste un preciso onere di congrua e analitica motivazione anche in ordine all'assenza di soggetti aventi i requisiti previsti dalla legge. Resta quindi ferma la sicura preferenza per il personale dipendente dell'amministrazione che assicuri stabilità ai fini dello svolgimento dei compiti.

La Legge 190/2012 non fornisce specifiche indicazioni sui requisiti soggettivi necessari per essere nominati RPCT. Si evidenzia l'esigenza che il RPCT:

- abbia adeguata conoscenza dell'organizzazione e del funzionamento dell'amministrazione;
- sia dotato della necessaria autonomia valutativa;
- non sia in una posizione che presenti profili di conflitto di interessi;
- sia scelto, di norma, tra i dirigenti/PO non assegnati ad uffici che svolgano attività di gestione e di amministrazione attiva.

In ogni caso la scelta è rimessa all'autonoma determinazione degli organi di indirizzo di ogni amministrazione.

La condotta integerrima

L'Autorità ha finora ritenuto che il RPCT debba essere selezionato tra quei soggetti che abbiano dato dimostrazione nel tempo di comportamento integerrimo e non siano stati destinatari di provvedimenti giudiziari di condanna, né di provvedimenti disciplinari.

L'Autorità, nella Delibera n. 650 del 17 luglio 2019 (di cui si dà conto più avanti), ha fornito indicazioni di carattere generale sull'incidenza delle sentenze di condanna, anche non definitive, per danno erariale sul requisito della condotta integerrima del RPCT.

Per quanto riguarda le conseguenze e l'analisi del caso in cui il RPCT sia un dipendente e/o dirigente interessato da un procedimento penale si rammenta che esse sono state già esaminate dall'Autorità nelle «*Linee guida in materia di applicazione della misura della rotazione straordinaria di cui all'art. 16, comma 1, lettera l quater, del d.lgs. n. 165 del 2001*» adottate con delibera n. 215/2019.

Si rammenta, per quanto attiene i provvedimenti di revoca dell'incarico che interessano il RPCT, che va data attuazione a quanto previsto da ANAC nel Regolamento del 18 luglio 2018.

Titolarità congiunta Ufficio Procedimenti Disciplinari

Quanto alla possibilità che il RPCT sia il dirigente che si occupa dell'ufficio procedimenti disciplinari, valgono le considerazioni che seguono.

Da un lato, con le modifiche apportate dal d.lgs. 97/2016 alla l. 190/2012 il legislatore sembra suggerire l'inopportunità del contemporaneo svolgimento di entrambe le funzioni. Infatti, secondo quanto previsto all'art. 1, co. 7 della l. 190/2012 il RPCT indica «agli uffici competenti all'esercizio dell'azione disciplinare» (quindi ad altri da sé) i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Dall'altro lato, la situazione strutturale di alcune amministrazioni induce a considerare anche soluzioni alternative.

Una situazione di totale incompatibilità tra le due funzioni è da escludersi, nei casi in cui l'UPD sia un organo collegiale (come in molti Comuni, nei quali il Segretario Generale, di norma svolgente il ruolo di RPCT, è componente dell'UPD).

Più delicata la situazione laddove l'UPD sia un organo monocratico, poiché in questi casi l'RPCT segnala i dipendenti che non hanno attuato le misure di prevenzione della corruzione previste dalla sottosezione. Qui la pur insussistente incompatibilità potrebbe presentarsi nella specie di conflitto di interessi tra il soggetto segnalante (RPCT) e il soggetto che valuta le infrazioni disciplinari (UPD). L'Autorità ha svolto un approfondimento sulla questione nella *Delibera n. 700 del 23 luglio 2019*.

Titolarità congiunta OIV

È da escludere l'eventualità che il RPCT ricopra anche il ruolo di componente o di presidente dell'Organismo indipendente di valutazione (OIV), dell'Organismo di vigilanza (ODV) o del Nucleo di valutazione.

Titolarità congiunta Organo Controllo

Con riferimento al caso in cui il RPCT sia anche titolare o componente di altri organi con funzioni di controllo, occorre valutare attentamente le conseguenze e gli oneri che il cumulo di funzioni in capo al RPCT può comportare. Il Segretario comunale è spesso componente anche del nucleo di valutazione. Poiché il Segretario è "di norma" anche RPCT (art. 1, co. 7, l. 190/2012), la conseguenza è che lo stesso RPCT può far parte di un organo cui spetta, per taluni profili, ad esempio le attestazioni sulla trasparenza, controllare proprio l'operato del RPCT. Attesa la normativa vigente che potrebbe generare conflitti di interessi nei termini sopra specificati, ANAC auspica sempre che gli enti locali di piccole dimensioni trovino soluzioni compatibili con l'esigenza di mantenere distinti il ruolo di RPCT da quello di componente dell'organismo che svolge le funzioni dell'OIV.

Titolarità congiunta altri Uffici

Va evitato, per quanto possibile, che il RPCT sia scelto tra i dirigenti/PO assegnati a uffici che svolgono attività nei settori più esposti al rischio corruttivo, come l'ufficio contratti o quello preposto alla gestione del patrimonio.

Non appare coerente con i requisiti di legge la nomina di un dirigente che provenga direttamente da uffici di diretta collaborazione con l'organo di indirizzo, laddove esista un vincolo fiduciario.

Con riferimento al comandante della polizia locale, ANAC ha invece ritenuto, in coerenza l'obiettivo perseguito dalla legge di stabilità per il 2016, che nulla osta a che sia attribuito a tale soggetto anche l'incarico di RPCT con le necessarie cautele da parte dell'organo di indirizzo. In particolare è stato raccomandato di porre attenzione circa l'attribuzione dell'incarico di RPCT nel caso in cui al comandante della polizia sia già assegnata la titolarità di altri uffici con funzioni di gestione e amministrazione attiva ai sensi del co. 221, della legge 208/2015. Per le indicazioni di dettaglio si rinvia alla delibera ANAC n. 333 del 20 giugno 2019.

Rapporti con il Responsabile della protezione dei dati (RPD)

L'Autorità ritiene che, per quanto possibile, la figura del RPD non debba coincidere con il RPCT. Eventuali eccezioni possono essere ammesse solo in enti di piccole dimensioni qualora la carenza di personale renda, da un punto di vista organizzativo, non possibile tenere distinte le due funzioni. In tali casi, le amministrazioni e gli enti, con motivata e specifica determinazione, possono attribuire allo stesso soggetto il ruolo di RPCT e RPD.

Resta fermo che, per le questioni di carattere generale riguardanti la protezione dei dati personali, il RPD costituisce una figura di riferimento anche per il RPCT, a cui, tuttavia, non può sostituirsi nell'esercizio delle funzioni.

Si consideri, ad esempio, il caso delle istanze di riesame di decisioni sull'accesso civico generalizzato che, per quanto possano riguardare profili attinenti alla protezione dei dati personali, sono decise dal RPCT con richiesta di parere al Garante per la protezione dei dati personali ai sensi dell'art. 5, co. 7, del d.lgs. 33/2013. In questi casi, il RPCT ben si può avvalere, se ritenuto necessario, del supporto del RDP nell'ambito di un rapporto di collaborazione interna fra gli uffici ma limitatamente a profili di carattere generale, tenuto conto che proprio la legge attribuisce al RPCT il potere di richiedere un parere al Garante per la protezione dei dati personali.

Ciò anche se il RPD sia stato eventualmente già consultato in prima istanza dall'ufficio che ha riscontrato l'accesso civico oggetto del riesame.

Supporto operativo al RPCT

Al fine di garantire che il RPCT possa svolgere il proprio ruolo con autonomia ed effettività, il legislatore, con le modifiche apportate dal d.lgs. 97/2016 alla l. 190 del 2012, ha previsto che l'organo di indirizzo disponga «*le eventuali modifiche organizzative necessarie per assicurare funzioni e poteri idonei*» al RPCT.

Il RPCT deve essere dotato di una struttura organizzativa di supporto adeguata, per qualità del personale e per mezzi tecnici, al compito da svolgere.

Devono essere assicurati al RPCT poteri effettivi, preferibilmente con una specifica formalizzazione nell'atto di nomina, di interlocuzione nei confronti di tutta la struttura, sia nella fase della predisposizione della presente sottosezione e delle misure sia in quella del controllo sulle stesse.

Ove ciò non sia possibile, è opportuno rafforzare la struttura di supporto mediante appositi atti organizzativi che consentano al RPCT di avvalersi di personale di altri uffici. Questa struttura, che potrebbe anche non essere esclusivamente dedicata a tale scopo, può, in una necessaria logica di integrazione delle attività, essere anche a disposizione di chi si occupa delle misure di miglioramento della funzionalità dell'amministrazione.

Si ritiene opportuno che l'atto di nomina del RPCT sia accompagnato da un comunicato con cui si invitano tutti i dirigenti e il personale a dare la necessaria collaborazione al RPCT.

Utile si rivela anche l'introduzione nel codice di comportamento dell'amministrazione dello specifico dovere di collaborare attivamente con il RPCT, dovere la cui violazione deve essere ritenuta particolarmente grave in sede di responsabilità disciplinare.

Le soluzioni organizzative adottate devono essere esplicitate.

Per garantire adeguato supporto al RPCT, ANAC raccomanda di individuare nella sottosezione eventuali *referenti del RPCT*. Essi possono svolgere una costante attività informativa nei confronti del Responsabile, affinché questi abbia elementi e riscontri per la formazione e il monitoraggio della sottosezione e sull'attuazione delle misure.

L'Autorità ha già fornito indirizzi operativi sul supporto al RPCT da parte degli altri soggetti interni alle amministrazioni per l'attività di vigilanza sull'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione nella [Delibera 840 del 2018](#).

Posizione di autonomia dall'organo di indirizzo

Il RPCT può esercitare con effettività le sue funzioni solo in presenza di un elevato grado di autonomia e indipendenza. A tal fine il legislatore, con le modifiche apportate dal d.lgs. 97/2016 alla l. 190 del 2012, ha attribuito all'organo di indirizzo il compito di disporre le modifiche organizzative necessarie e, inoltre, ha rafforzato la tutela per tale soggetto in caso di revoca dell'incarico o di adozione di misure discriminatorie. Occorre, quindi, regolare adeguatamente la materia e adottare tutte le soluzioni organizzative dirette ad assicurare che il RPCT svolga il suo delicato compito in modo imparziale, con effettività, al riparo da possibili ritorsioni, fissando regole in tal senso in appositi atti organizzativi generali (ad esempio il regolamento degli Uffici e dei servizi) o nell'atto di nomina del RPCT.

Durata Incarico

Rileva anche la stabilità e la durata dell'incarico. Quest'ultima deve essere ragionevolmente fissata tenendo conto della non esclusività della funzione, ed essere correlata alla durata del contratto sottostante all'incarico già svolto. Nelle ipotesi di riorganizzazione o di modifica del precedente incarico, quello di RPCT è opportuno che prosegua fino al termine della naturale scadenza del contratto legato al precedente incarico (o di quella che sarebbe dovuta essere la naturale scadenza) e, comunque, in coerenza con quanto previsto nella presente sottosezione.

Revoca dell'incarico del RPCT o adozione nei suoi confronti di misure discriminatorie - Inizialmente, tale forma di tutela prevista dall'art. 1, co. 82, della l. 190/2012, era riferita solo in caso di coincidenza del RPCT con il Segretario comunale.

La disposizione affida al Prefetto il compito di comunicare il provvedimento di revoca del Segretario comunale all'Autorità che si esprime entro trenta giorni. Decorso tale termine, la revoca diventa efficace, salvo che l'Autorità rilevi che la stessa sia correlata alle attività svolte dal segretario in materia di prevenzione della corruzione (art. 1, co. 82, della l. 190/2012).

La disciplina è stata integrata dall'art. 15, co. 3, del d.lgs. 39/2013 che ha esteso l'intervento di ANAC in caso di revoca, non più con riguardo al solo Segretario comunale ma, in via generale, alle revoche di tutti gli incarichi amministrativi, di vertice o dirigenziali, conferiti al soggetto cui sono state affidate le funzioni di RPCT.

La richiamata disposizione ha anche stabilito che ANAC possa intervenire sulla revoca con una richiesta di riesame del provvedimento, qualora rilevi che lo stesso sia correlato alle attività svolte dal RPCT.

Le modifiche apportate dal d.lgs. 97 del 2016 alla legge 190 del 2012 hanno poi introdotto un dovere di segnalazione ad ANAC anche di eventuali misure discriminatorie - quindi non più solo dei casi di revoca - nei confronti del RPCT comunque collegate, direttamente o indirettamente, allo svolgimento delle sue funzioni (art. 1, co. 7, l. 190/2012). In tal caso, ANAC può richiedere informazioni all'organo di indirizzo e intervenire con i poteri di cui all'art. 15, co. 3 del d.lgs. 39/2013 (richiesta di riesame) entro trenta giorni. L'Autorità ha adottato il *Regolamento del 18 luglio 2018*. In tale Regolamento si sottolinea che «in caso di revoca del RPCT le amministrazioni sono tenute a comunicare tempestivamente il provvedimento all'Autorità».

Attività e poteri del RPCT

Sui poteri del RPCT, l'Autorità si è già espressa con la *delibera n. 840 del 2018*. L'obiettivo principale assegnato al RPCT è quello della predisposizione del sistema di prevenzione della corruzione e della verifica della tenuta complessiva di tale sistema al fine di contenere fenomeni di cattiva amministrazione. Pertanto, i poteri di vigilanza e controllo che il RPCT può esercitare all'interno della p.a. devono rimanere connessi a tale obiettivo.

Laddove il RPCT sia destinatario di segnalazioni o comunque riscontri fenomeni di corruzione, in senso ampio, i suoi compiti si sostanziano in una delibazione sul *fumus* di quanto rappresentato al fine di stabilire se esistano ragionevoli presupposti di fondatezza. Qualora ricorra tale evenienza, sarà cura del RPCT rivolgersi agli organi interni o agli enti/istituzioni esterne preposti ai necessari controlli, in una logica di valorizzazione e ottimizzazione del sistema di controlli esistenti.

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

Spetta al RPCT presentare all'organo di indirizzo, per la necessaria approvazione, una proposta di sottosezione che sia "idonea", ossia studiata per essere efficace per lo specifico ente in cui deve essere attuata.

A ciò si deve aggiungere ai sensi dell'art. 1, co. 7, l. 190/2012 l'obbligo:

- di vigilare sull'attuazione, da parte di tutti i destinatari, delle misure di prevenzione del rischio contenute nel Piano (*cf. sul punto Allegato 1 § 6. Monitoraggio e riesame*);
- di segnalare all'organo di indirizzo e all'OIV le disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza;
- di indicare 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.

I risultati dell'attività svolta, tra cui il rendiconto sull'attuazione delle misure di prevenzione definite nella sottosezione, sono resi noti dal RPCT in una Relazione annuale da pubblicare sul sito istituzionale dell'amministrazione (art. 1, co. 14, l. 190/2012).

Nel predisporre la sottosezione, il RPCT deve, quindi, occuparsi anche della programmazione delle attività necessarie a garantire l'attuazione corretta delle disposizioni in tema di trasparenza elaborando una apposita sezione del Piano.

Spetta, inoltre, al RPCT il compito di svolgere stabilmente un'attività di monitoraggio sulla effettiva pubblicazione dei dati previsti dalla normativa vigente assicurando anche che sia rispettata la "qualità" dei dati (art. 6, d.lgs. 33/2013).

A ciò consegue il potere di segnalare gli inadempimenti rilevati, in relazione alla gravità, all'OIV, all'organo di indirizzo politico, ad ANAC o all'UPD (art. 43, co. 1 e 5, d.lgs. 33/2013).

➤ *In materia di Accesso civico* - Sui poteri e i doveri del RPCT in materia di trasparenza e accesso civico generalizzato l’Autorità è intervenuta con due delibere. Si tratta della *delibera n. 1309/2016 e della delibera n. 1310/2016*.

Il RPCT è destinatario delle istanze di accesso civico “semplice” (art. 5, co. 1, d.lgs. 33/2013), finalizzate a richiedere la pubblicazione di documenti, informazioni e dati prevista normativamente. Sussistendone i presupposti, entro il termine di trenta giorni, avrà cura di pubblicare sul sito i dati, le informazioni o i documenti richiesti e di comunicare al richiedente l’avvenuta pubblicazione indicando il relativo collegamento ipertestuale. Il RPCT segnala all’ufficio di disciplina, al vertice politico e all’OIV i casi in cui la richiesta di accesso civico riguardi dati, informazioni o documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria di cui sia stata riscontrata la mancata pubblicazione (art. 5, co. 10, d.lgs. 33/2013).

Con riferimento all’accesso civico generalizzato (art. 5, co. 2, d.lgs. 33/2013), il RPCT riceve e tratta le richieste di riesame in caso di diniego totale o parziale dell’accesso o di mancata risposta. La decisione deve intervenire, con provvedimento motivato, entro il termine di venti giorni. Laddove l’accesso generalizzato sia stato negato o differito per motivi attinenti la protezione dei dati personali, il RPCT provvede sentito il Garante per la protezione dei dati personali.

➤ *In materia di whistleblowing* - Il RPCT, oltre a ricevere e prendere in carico le segnalazioni, pone in essere gli atti necessari ad una prima “attività di verifica e di analisi delle segnalazioni ricevute” da ritenersi obbligatoria in base al co. 6 dell’art. 54-bis del D.Lgs.165/2001.

L’onere di istruttoria, che la legge assegna al RPCT, si sostanzia, ad avviso dell’Autorità, nel compiere una prima imparziale deliberazione sulla sussistenza (c.d. fumus) di quanto rappresentato nella segnalazione, in coerenza con il dato normativo che si riferisce ad una attività “di verifica e di analisi”. Resta fermo, in linea con le indicazioni già fornite nella *delibera n. 840/2018*, che non spetta al RPCT svolgere controlli di legittimità o di merito su atti e provvedimenti adottati dall’amministrazione oggetto di segnalazione né accertare responsabilità individuali.

➤ *In materia di imparzialità soggettiva del funzionario* - Il d.lgs. 39/2013 ha attribuito al RPCT compiti di vigilanza sul rispetto della normativa in materia di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi.

Il RPCT ha proprie capacità di intervento, anche sanzionatorio, ai fini dell’accertamento delle responsabilità soggettive e, per i soli casi di inconferibilità, dell’applicazione di misure interdittive. A tali compiti si aggiungono quelli di segnalazione di violazione ad ANAC.

L’Autorità ha fornito indicazioni con la delibera 833 del 3 agosto 2016.

➤ *In materia di Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti (AUSA) e contrasto al riciclaggio* - Al fine di assicurare l’effettivo inserimento dei dati nell’AUSA, il RPCT è tenuto a sollecitare l’individuazione del soggetto preposto all’iscrizione e all’aggiornamento dei dati e a indicarne il nome all’interno della sottosezione.

Il ruolo degli OIV

Il quadro delle competenze ad essi dapprima attribuite dall’art. 14 del d.lgs. 150/2009 è stato successivamente modificato ed integrato dal D.L. 90/2014 e dal d.P.R. del 9 maggio 2016, n. 105 e, più recentemente, dal d.lgs. 25 maggio 2017, n. 74. Specifici compiti in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza sono stati conferiti agli OIV dal d.lgs. 33/2013 e dalla l. 190/2012.

Le funzioni già affidate agli OIV in materia di prevenzione della corruzione dal d.lgs. 33/2013 sono state rafforzate dalle modifiche che il d.lgs. 97/2016 ha apportato alla l. 190/2012.

La nuova disciplina, improntata su una logica di coordinamento e maggiore comunicazione tra OIV e RPCT e di relazione dello stesso OIV con ANAC, prevede un più ampio coinvolgimento degli OIV chiamati a rafforzare il raccordo tra misure anticorruzione e misure di miglioramento della funzionalità delle amministrazioni e della performance degli uffici e dei funzionari pubblici.

Laddove le amministrazioni non siano tenute a dotarsi dell’OIV, come ad esempio, gli enti locali che adeguano i propri ordinamenti ai principi stabiliti nel d.lgs. 150/2009, nei limiti e con le modalità precisati all’art. 16 del medesimo decreto, le relative funzioni possono essere attribuite ad altri organismi, quali i nuclei di valutazione.

➤ *In materia di anticorruzione* - la legge prevede la trasmissione ex art. 1, co. 14, della l. 190/2012, oltre che all’organo di indirizzo dell’amministrazione, all’OIV della relazione annuale del RPCT, recante i risultati dell’attività svolta da pubblicare nel sito web dell’amministrazione (art. 1, co. 8-bis, l. 190/2012). L’OIV è tenuto a verificarne i contenuti ai sensi dell’art. 1, co. 14, della l. 190/2012 in rapporto agli obiettivi di Performance inerenti alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza e ha la facoltà di richiedere al RPCT informazioni e documenti necessari per lo svolgimento dell’attività di controllo di sua competenza e di effettuare audizioni di dipendenti ex art. 1, co. 8-bis, l. 190/2012).

Con riferimento alla corretta attuazione del processo di gestione del rischio corruttivo gli OIV:

- offrono un supporto metodologico al RPCT e agli altri attori;
 - [ricevono dal RPCT le segnalazioni riguardanti eventuali disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure previste nella presente sottosezione \(art. 1, co. 7, l. 190/2012\).](#)
- [In materia di performance](#) - Gli OIV rivestono un ruolo importante nel coordinamento tra sistema di gestione della *performance* e le misure di prevenzione della corruzione e trasparenza nelle pubbliche amministrazioni. L'OIV (o [l'organismo con funzioni analoghe](#)):
- verifica la coerenza tra obiettivi di contrasto al rischio corruttivo e di trasparenza inseriti nella sezione anticorruzione del PIAO e in quella dedicata alla performance, valutando anche l'adeguatezza dei relativi indicatori;
 - effettua un'analisi per comprendere le ragioni/cause che hanno determinato scostamenti rispetto agli obiettivi strategici programmati in materia di prevenzione della corruzione;
 - nell'ambito di tale attività di controllo, l'OIV si confronta sia con il RPCT - cui ha la possibilità di chiedere informazioni e documenti che ritiene necessari anche attraverso lo svolgimento di audizioni.
 - qualora dall'analisi emergano delle criticità e/o la difficoltà di verificare la coerenza tra gli obiettivi strategici e le misure di prevenzione della corruzione con quanto illustrato nella Relazione stessa, l'OIV può suggerire rimedi e aggiustamenti da implementare per eliminare le criticità ravvisate, in termini di effettività e efficacia della strategia di prevenzione;
 - individua le misure correttive - in coordinamento con i dirigenti, in base alle funzioni loro attribuite nella materia della prevenzione della corruzione dal Testo unico del pubblico impiego, con i referenti del RPCT, ove previsti, e, in generale, con tutti i soggetti che partecipano alla gestione del rischio - al fine di utilizzarle per implementare/migliorare la strategia di prevenzione della corruzione;
 - esprime un parere obbligatorio su una specifica misura di prevenzione della corruzione - il codice di comportamento - che ogni amministrazione adotta ai sensi dell'art. 54, co. 5, d.lgs. 165/2001.
- [In materia di trasparenza gli OIV:](#)
- utilizzano i dati relativi all'attuazione degli obblighi di trasparenza ai fini della misurazione e valutazione delle *performance* sia organizzativa che individuale, del responsabile e dei dirigenti dei singoli uffici responsabili della trasmissione dei dati;
 - sono coinvolti nell'attività di controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione, posta in capo al RPCT, il quale segnala i casi di mancato o ritardato adempimento;
 - promuovono e attestano l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza (art. 14, co. 4, lett. g), del d.lgs. 150/2009). ANAC definisce annualmente le modalità per la predisposizione dell'attestazione. Tale attestazione va pubblicata, da parte del RPCT, entro il 30 aprile.
 - rispondono ad ANAC quando, nell'esercizio dei propri poteri di vigilanza e controllo, chiede informazioni tanto all'OIV quanto al RPCT sullo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e trasparenza (art. 1, co. 8-*bis*, l. 190/2012).

Organo di indirizzo

[Funzioni dell'Organo di Indirizzo](#) - I compiti degli organi di indirizzo delle amministrazioni sono i seguenti:

- nominano il RPCT e assicurano che esso disponga di funzioni e poteri idonei allo svolgimento dell'incarico con piena autonomia ed effettività (art. 1, co. 7, l. 190/2012);
- definiscono gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza che costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico-gestionale e della presente sottosezione;
- provvedono ad assicurare lo svolgimento dell'incarico di RPCT con piena autonomia ed effettività;
- ricevono le segnalazioni del RPCT insieme all'OIV sulle disfunzioni relative all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione;
- adottano la presente sottosezione (art. 1, co. 7 e 8, l. 190/2012);
- ricevono la relazione annuale del RPCT che dà conto dell'attività svolta.

Per gli enti locali, caratterizzati dalla presenza di due organi di indirizzo politico, uno generale (il Consiglio) e uno esecutivo (la Giunta), l'ANAC suggerisce l'approvazione:

- da parte dell'Assemblea consiliare di un documento di carattere generale sul contenuto della sottosezione. Secondo ANAC può ritenersi una buona pratica la scelta di coinvolgere il Consiglio nella definizione degli obiettivi strategici per la successiva adozione della sottosezione da parte della Giunta;
- l'organo esecutivo resterebbe competente all'adozione finale.

In questo modo l'organo esecutivo (e il suo vertice, il Sindaco/Presidente) avrebbe più occasioni di esaminare e condividere il contenuto della sottosezione.

In ogni caso, è necessario che il RPCT partecipi alla riunione dell'organo di indirizzo, sia in sede di prima valutazione che in sede di approvazione della Sottosezione o delle misure di prevenzione, al fine di illustrarne adeguatamente i contenuti e le implicazioni attuative.

L'organo di indirizzo, di natura politica, deve assumere un ruolo proattivo nella definizione delle strategie di gestione del rischio corruttivo creando un contesto istituzionale e organizzativo favorevole che sia di reale supporto al RPCT. Un elemento che può pregiudicare in modo significativo la qualità dei contenuti della presente sottosezione e l'individuazione di adeguate misure di prevenzione è, senza dubbio, il ridotto coinvolgimento degli organi di indirizzo nel processo di definizione delle strategie di prevenzione della corruzione e nella elaborazione della sottosezione.

Responsabilità - L'attuale normativa non prevede specifiche responsabilità in capo ai componenti degli organi di indirizzo sulla qualità delle misure della sottosezione. Essi possono essere chiamati a rispondere solo in caso di mancata adozione della sottosezione ai sensi dell'art. 19, co. 5, lett. b) d.l. 90/2014. Per omessa adozione si intende tutto quanto evidenziato dall'Autorità nell'art. 1, lett. g) del [Regolamento del 9 settembre 2014](#), cui si rinvia.

Coinvolgimento degli uffici

La questione del rischio corruttivo non riguarda solo il RPCT ma l'intera struttura.

A tal fine, occorre sviluppare a tutti i livelli organizzativi una responsabilizzazione diffusa e una cultura consapevole dell'importanza del processo di gestione del rischio e delle responsabilità correlate. L'efficacia del sistema dipende anche dalla piena e attiva collaborazione degli apicali, del personale non dirigente e degli organi di valutazione e di controllo.

Titolari degli uffici di diretta collaborazione e dei titolari di incarichi amministrativi di vertice - Particolare attenzione, infine, deve essere posta ad assicurare un pieno coinvolgimento e la partecipazione dei titolari degli uffici di diretta collaborazione e dei titolari di incarichi amministrativi di vertice, qualora a questi ultimi, in particolare, non sia stato affidato il ruolo di RPCT.

Queste figure svolgono sia fondamentali compiti di supporto conoscitivo e di predisposizione degli schemi di atti per gli organi di indirizzo, sia compiti di coordinamento e di interpretazione degli atti di indirizzo rivestendo un ruolo chiave per il successo delle politiche di prevenzione della corruzione.

Responsabili degli uffici/E.Q. - Ai sensi dell'art. 16, co.1, lett. l-bis), l-ter), l-quater), del d.lgs. n. 165/2001 i responsabili apicali dell'amministrazione:

- sono tenuti a collaborare con il RPCT sia in sede di mappatura dei processi, sia in fase di stesura della sottosezione (art. 1, co. 9 lett. a) l. 190 del 2012);
- concorrono alla definizione di misure anticorruzione idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e a controllarne il rispetto da parte dei dipendenti dell'ufficio cui sono preposti;
- forniscono le informazioni richieste dal soggetto competente per l'individuazione delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione e formulano specifiche proposte volte alla prevenzione del rischio medesimo;
- provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione svolte nell'ufficio a 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. Il legislatore stabilisce che il RPCT d'intesa con i dirigenti/E.Q. competenti verifica l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività per le quali è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione (art. 1, co. 10, lett. b) l. 190/2012).

La carente mappatura dei processi elaborata dalle amministrazioni dipende dai responsabili degli uffici qualora non partecipino, per le parti di rispettiva competenza, alla rilevazione e alle successive fasi di identificazione e valutazione dei rischi. Occorre quindi attuare adeguati e mirati processi formativi, ma anche trovare soluzioni organizzative e procedurali che consentano una maggiore partecipazione dei responsabili degli uffici a tutte le fasi di predisposizione della Sottosezione.

Dipendenti - L'art. 8 del d.P.R. 62/2013 contiene il dovere per i dipendenti di prestare la loro collaborazione al RPCT e di rispettare le prescrizioni contenute nella sottosezione.

La violazione da parte dei dipendenti dell'amministrazione delle misure di prevenzione previste dalla sottosezione costituisce illecito disciplinare (legge 190/2012, art. 1, co. 14).

Per questo è anche necessario evidenziare, secondo ANAC, nella sottosezione l'obbligo che i dirigenti hanno di avviare i procedimenti disciplinari nei confronti dei dipendenti ai sensi all'art. 55-sexies, co. 3, del d.lgs. 165/2001.

Il coinvolgimento dei dipendenti (ivi inclusi gli eventuali collaboratori a tempo determinato o i collaboratori esterni) va assicurato in termini di partecipazione attiva al processo di autoanalisi organizzativa e di mappatura dei processi, nonché in sede di definizione delle misure di prevenzione e di attuazione delle stesse ed è decisivo per la qualità della sottosezione e delle relative misure, così come un'ampia condivisione dell'obiettivo di fondo della prevenzione della corruzione e dei valori che sono alla base del Codice di comportamento dell'amministrazione.

Prefetto

Il Prefetto, a richiesta del Comune, fornisce il necessario supporto tecnico e informativo agli enti locali, anche al fine di assicurare che i Piani siano formulati e adottati nel rispetto delle linee guida contenute nel Piano nazionale. In proposito l'Autorità ha dato specifici indirizzi:

- nella parte speciale del *PNA 2016 Approfondimento I "Piccoli Comuni"*;
- nella parte speciale *dell'Aggiornamento PNA 2018, Approfondimento IV "Semplificazioni per Piccoli Comuni"*.

Stakeholders

Ai fini della predisposizione della sottosezione ANAC raccomanda alle amministrazioni di realizzare forme di consultazione, da strutturare e pubblicizzare adeguatamente, volte a sollecitare la società civile e le organizzazioni portatrici di interessi collettivi a formulare proposte da valutare in sede di elaborazione della sottosezione, anche quale contributo per individuare le priorità di intervento.

Le consultazioni potranno avvenire, ad esempio, o mediante raccolta dei contributi via web oppure nel corso di appositi incontri.

All'esito delle consultazioni è necessario dar conto sul sito internet dell'amministrazione e in apposita sottosezione della sezione contenuta in "Amministrazione Trasparente", con l'indicazione dei soggetti coinvolti, delle modalità di partecipazione e degli input generati da tale partecipazione.

Il ruolo della società civile nel sistema di prevenzione della corruzione e della trasparenza assume rilievo sotto il duplice profilo di diritto e dovere alla partecipazione.

Uno dei principali obiettivi perseguiti dal legislatore è quello di tutelare i diritti dei cittadini e attivare forme di controllo sociale sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche.

Autorità Nazionale Anticorruzione (A.N.A.C.)

ANAC ritiene essenziale un costruttivo rapporto di collaborazione e interlocuzione con il RPCT. I rapporti tra RPCT ed ANAC sono infatti fondamentali per assicurare effettività al sistema di prevenzione della corruzione come declinato nella l. 190/2012. Di tanto si è dato conto nella *delibera n. 840/2018*.

Per la vigilanza sulle misure di prevenzione della corruzione, ANAC ha chiarito le modalità di interlocuzione con il RPCT con *Delibera numero 330 del 29 marzo 2017*.

E' al RPCT dell'amministrazione che ANAC si rivolge per comunicare l'avvio del procedimento di vigilanza. Tale comunicazione può anche essere preceduta da una richiesta di informazioni e di esibizione di documenti, indirizzata al medesimo RPCT, utile per l'avvio del procedimento.

Il RPCT è tenuto a collaborare attivamente con l'Autorità e a fornire le informazioni e i documenti richiesti in tempi brevi, possibilmente corredati da una relazione quanto più esaustiva possibile, utile ad ANAC per svolgere la propria attività.

Strutture/Unità di missione per il PNRR

Nel rapporto tra le varie autorità coinvolte nei controlli si ricordano le seguenti:

- coinvolgimento del RPCT nella verifica delle disfunzioni riscontrate nell'attività svolta dalle Strutture/Unità di missione;
- individuazione, negli enti a struttura complessa, di un dirigente quale referente del RPCT per svolgere una funzione di raccordo tra lo stesso e la Struttura/Unità di missione;
- collaborazione da parte del RPCT nell'implementazione e aggiornamento della sezione "Amministrazione Trasparente", sottosezione "Attuazione misure PNRR" in cui pubblicare gli atti normativi adottati e gli atti amministrativi emanati per l'attuazione delle misure di competenza;

- definizione di un calendario di incontri periodici tra RPCT e Strutture/Unità di missione nei quali approfondire le tematiche di maggiore rilevanza anche nell'ottica di una maggiore sensibilizzazione in materia di anticorruzione e trasparenza;
- partecipazione delle Strutture/Unità di missione a incontri di coordinamento convocati dal RPCT per la revisione e aggiornamento della mappatura dei processi a rischio e delle misure di prevenzione nell'ambito degli interventi PNRR. A sua volta il RPCT può essere invitato a partecipare alle riunioni delle Strutture/Unità di missione qualora, in base all'ordine del giorno, se ne ravvisi la necessità;
- incontri tra il RPCT e l'Unità di missione e gli altri uffici che gestiscono fondi PNRR per verificare l'attuazione delle misure in materia di anticorruzione e trasparenza eventualmente anche previa predisposizione congiuntamente di una check list di controllo. Dette forme di interazione, in taluni casi, sono già state declinate da parte delle amministrazioni in misure inserite nella sottosezione.

Per i dettagli sui quesiti posti in materia si rinvia al link che segue:

<https://www.anticorruzione.it/-/questionario-ai-responsabili-prevenzione-corruzione-per-migliorare-la-realizzazione-del-pnrr>

Gran parte dell'attenzione del PNA 2022 è concentrata sugli interventi gestiti con risorse del PNRR, l'Autorità ritiene necessario valutare i rapporti tra RPCT e le Strutture/Unità di missione individuate dalle amministrazioni per coordinare, monitorare, rendicontare e controllare le attività di gestione degli interventi previsti.

Il D.L. n. 77 del 2021 recante "Governance del Piano nazionale di ripresa e resilienza e prime misure di rafforzamento delle strutture amministrative e di accelerazione e snellimento delle procedure" (conv. con modificazioni dalla L. 29 luglio 2021, n. 108) prevede all'art. 8 che le Amministrazioni centrali titolari degli interventi previsti nel PNRR provvedano al coordinamento, monitoraggio, rendicontazione e controllo delle relative attività di gestione.

A tal fine, dette amministrazioni possono avvalersi di una struttura di livello dirigenziale generale di riferimento, scelta fra quelle esistenti, o istituire un'apposita unità di missione di livello dirigenziale generale fino al completamento del PNRR.

Il comma 4 della disposizione in esame, prevede poi che tale Struttura/Unità di missione "*vigila sulla regolarità delle procedure e delle spese e adotta tutte le iniziative necessarie a prevenire, correggere e sanzionare le irregolarità e gli indebiti utilizzi delle risorse. Adotta le iniziative necessarie a prevenire le frodi, i conflitti di interesse ed evitare il rischio di doppio finanziamento pubblico degli interventi*".

Il funzionamento del sistema di gestione e controllo è sottoposto al controllo dell'Unità di Audit del PNRR istituita presso il Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato (RGS). Al fine di rafforzare il sistema di controllo, in base all'art. 7, co. 8, del medesimo decreto le amministrazioni centrali "ferme restando le competenze in materia dell'Autorità nazionale anticorruzione", possono stipulare appositi protocolli di intesa con la Guardia di finanza senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

2.3.6. CONTENUTI DELLA SOTTOSEZIONE

La sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" è stata compilata sulla base delle indicazioni del P.N.A. di A.N.A.C. quale atto d'indirizzo e contiene, ai sensi dell'art.3 del D.M. 132/2022, le seguenti parti:

- 2.3.6.1. *Anagrafica del Comune e obiettivi strategici in materia di anticorruzione e trasparenza*
- 2.3.6.2. *Collegamento con il ciclo delle performance*
- 2.3.6.3. *La valutazione d'impatto del contesto esterno;*
- 2.3.6.4. *La valutazione d'impatto del contesto interno;*
- 2.3.6.5. *Mappatura delle aree esposte al rischio di corruzione;*
- 2.3.6.6. *Mappatura dei processi delle aree a rischio corruttivo;*
- 2.3.6.7. *La valutazione del rischio corruttivo per ogni processo;*
- 2.3.6.8. *La progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio;*

Costituiscono elementi essenziali della sottosezione quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013 (**vedi ALL. 4 - Atti di regolazione e normativi in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza successivi al PNA 2019 delibera ANAC n. 1064/2019**).

2.3.6.1. Anagrafica del Comune e obiettivi strategici in materia di anticorruzione e trasparenza

Anagrafica – Per l’anagrafica si rinvia alla lettura della “SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE” del presente Piano.

Obiettivi strategici in materia di anticorruzione e trasparenza

Premessa

Gli obiettivi strategici di prevenzione della corruzione e della trasparenza, ai sensi della legge 6 novembre 2012, n. 190, rappresentano un contenuto obbligatorio della sezione “Rischi corruttivi e trasparenza” del PIAO.

Tali obiettivi sono definiti dall’organo di indirizzo del comune (giunta comunale) che non può limitarsi ad approvarli ma deve adoperarsi per dare loro contenuto, tenuto conto che su di essi si fondano le strategie di prevenzione della corruzione del comune. La Giunta deve elaborarli tenendo conto della peculiarità del Comune e degli esiti dell’attività di monitoraggio.

Il PNA 2019 raccomanda agli organi di indirizzo di prestare particolare attenzione alla individuazione dei richiamati obiettivi nella logica di una reale e consapevole partecipazione alla costruzione del sistema di prevenzione, volta anche a responsabilizzare maggiormente i dirigenti e i dipendenti, aumentando così il livello di effettività del sistema stesso.

Gli obiettivi specifici di anticorruzione e trasparenza, da programmare alla luce delle peculiarità dell’ente e degli esiti dell’attività di monitoraggio, devono, inoltre, essere volti alla creazione del valore pubblico, inteso come efficiente ed efficace raggiungimento delle finalità pubbliche dell’ente. Tali obiettivi, pur mantenendo una valenza autonoma, si coordinano con quelli delle altre sezioni del PIAO.

L’aggiornamento al PNA 2022 approvato con delibera ANAC n. 31/2025 elenca esemplificativamente gli obiettivi strategici possibili in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza. Gli stessi sono riportati nella tabella che segue.

Resta fermo che gli obiettivi strategici proposti da ANAC potranno essere eventualmente meglio declinati da parte degli organi di indirizzo oppure potranno essere individuati obiettivi ulteriori e diversi rispetto a quelli suggeriti dall’Autorità.

Si pensi ad esempio alla:

- creazione di gruppi di lavoro o tavoli tecnici appositi di dipendenti, anche tra aree differenti dell'Ente, che con collaborazione e coordinamento si occupino di compliance sulla trasparenza e prevenzione della corruzione;
- promozione delle pari opportunità per l'accesso agli incarichi di elevata qualificazione (trasparenza ed imparzialità nei processi di valutazione);
- promozione dei rapporti tra dipendenti, utenza e stakeholder, anche costituendo un sistema di valutazione della soddisfazione degli utenti/cittadini utile a individuare le aree di criticità presenti nella creazione del valore pubblico.

La Giunta comunale ha deciso di fissare i seguenti obiettivi strategici per il triennio:

OBIETTIVO STRATEGICO GENERALE (ANAC)	Secondo le indicazioni che sono contenute nel DM n. 132/2022, la gestione del rischio corruttivo per ANAC ha	Obiettivi strategici specifici di prevenzione della corruzione e della trasparenza (utili a raggiungere l’obiettivo strategico del valore pubblico indicati da ANAC nel 2023)	
		A)	rafforzamento dell’analisi dei rischi e delle misure di prevenzione con riguardo alla gestione dei fondi europei e del PNRR;
		B)	revisione e miglioramento della regolamentazione interna (a partire dal codice di comportamento e dalla gestione dei conflitti di interessi)

<p>come suo 1° obiettivo strategico generale</p> <p>“la generazione di valore pubblico”</p> <p>intesa come “il miglioramento del livello di benessere delle comunità di riferimento, mediante la riduzione del rischio di erosione del valore pubblico a seguito di fenomeni corruttivi”.</p>		<i>delibera ANAC n. 31/2025</i>
	C)	promozione delle pari opportunità per l'accesso agli incarichi di vertice (trasparenza ed imparzialità dei processi di valutazione)
	D)	incremento dei livelli di trasparenza e accessibilità delle informazioni da parte degli stakeholder, sia interni che esterni (art. 10, co. 3, del d.lgs. 33/2013, come novellato dall'art. 10 del d.lgs. 97/2016). La promozione di maggiori livelli di trasparenza deve poi tradursi in obiettivi organizzativi e individuali; <i>delibera ANAC n. 31/2025</i>
	E)	Miglioramento continuo dell'informatizzazione dei flussi per alimentare la pubblicazione dei dati nella sezione “Amministrazione trasparente”; <i>delibera ANAC n. 31/2025</i>
	F)	miglioramento dell'organizzazione dei flussi informativi e della comunicazione al proprio interno e verso l'esterno;
	G)	digitalizzazione dell'attività di rilevazione e valutazione del rischio e di monitoraggio;
	H)	individuazione di soluzioni innovative per favorire la partecipazione degli stakeholder alla elaborazione della strategia di prevenzione della corruzione;
	I)	incremento della formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza e sulle regole di comportamento per il personale della struttura dell'ente anche ai fini della promozione del valore pubblico; <i>delibera ANAC n. 31/2025</i>
	L)	miglioramento del ciclo della performance in una logica integrata (performance, trasparenza, anticorruzione); <i>delibera ANAC n. 31/2025</i>
	M)	promozione di strumenti di condivisione di esperienze e buone pratiche (ad esempio: costituzione/partecipazione a Reti di RPCT in ambito territoriale); <i>delibera ANAC n. 31/2025</i>
N)	consolidamento di un sistema di indicatori per monitorare l'attuazione della presente sottosezione anticorruzione e trasparenza del PIAO integrato nel sistema di misurazione e valutazione della performance;	
O)	integrazione tra sistema di monitoraggio della sezione Anticorruzione e trasparenza del PIAO e il monitoraggio degli altri sistemi di controllo interni <i>delibera ANAC n. 31/2025</i>	

		P)	miglioramento continuo della chiarezza e conoscibilità dall'esterno dei dati presenti nella sezione - Amministrazione Trasparente <i>delibera ANAC n. 31/2025</i>
		Q)	rafforzamento dell'analisi dei rischi e delle misure di prevenzione con riguardo alla gestione degli appalti pubblici e alla selezione del personale <i>delibera ANAC n. 31/2025</i>
		R)	coordinamento della strategia di prevenzione della corruzione con quella di prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo

2.3.6.2. Collegamento con il ciclo delle performance

L'art. 1, co. 8 della l. 190/2012 prevede che gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza costituiscano contenuto necessario degli atti di programmazione strategico-gestionale.

Gli obiettivi strategici generale e specifici dovranno quindi essere declinati in obiettivi specifici nel documento che avvia il ciclo delle Performance. A tal fine, alle misure programmate nella sottosezione devono corrispondere specifici obiettivi nella sottosezione del presente PIAO dedicata alla *Performance*.

È dunque necessario un coordinamento tra la sottosezione e gli strumenti già vigenti per il controllo nell'amministrazione nonché quelli individuati dal d.lgs. 150/2009 ossia:

- la sottosezione del PIAO dedicata alla Performance e la Relazione annuale sulla performance (art. 10 del d.lgs. 150/2009);
- il Sistema di misurazione e valutazione della performance (art. 7 del d.lgs. 150/2009).

OIV - Il legame è rafforzato dalle disposizioni contenute nell'art. 44 del d.lgs. 33/2013 in cui si prevede che:

- l'OIV ed altri soggetti deputati alla valutazione verifichino la coerenza tra gli obiettivi previsti nella sottosezione e quelli indicati nella sottosezione dedicata alla *performance* e valutino l'adeguatezza dei relativi indicatori;
- le informazioni e i dati relativi all'attuazione degli obblighi di pubblicazione siano utilizzati sempre dagli OIV ai fini della misurazione e valutazione delle *performance* sia organizzativa, sia individuale del responsabile e dei dirigenti dei singoli uffici responsabili della trasmissione dei dati.

Le attività svolte dall'amministrazione per la predisposizione, l'implementazione e l'attuazione della sottosezione vengono introdotte in forma di **obiettivi nella sottosezione 2.2 Performance del presente PIAO sotto il profilo della:**

- **performance organizzativa** (art. 8 del d.lgs. 150/2009) e, cioè:
 - ✓ attuazione di piani e misure di prevenzione della corruzione, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti (art. 8, co. 1, lett. b), d.lgs. 150/2009);
 - ✓ sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione (art. 8, co. 1, lett. e), d.lgs. 150/2009), al fine di stabilire quale miglioramento in termini di *accountability* riceve il rapporto con i cittadini l'attuazione delle misure di prevenzione;
- **performance individuale** (art. 9 del d.lgs. 150/2009). Vanno inseriti gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori, in particolare gli obiettivi assegnati:
 - ✓ al RPCT, agli apicali in base alle attività che svolgono per prevenire il rischio di corruzione ai sensi dell'art. 16, co. 1, lett. l-bis), l-ter), l-quater) del d.lgs. 165/2001;
 - ✓ ai referenti del responsabile della corruzione, qualora siano individuati tra il personale con qualifica dirigenziale.

L'attuazione delle misure previste nella sottosezione è opportuno divenga uno degli elementi di valutazione, per quanto possibile, anche del personale non dirigenziale.

Relazione sulla performance - Dell'esito del raggiungimento degli obiettivi individuati nella sottosezione occorrerà poi dare specificamente conto nell'ambito della relazione sulla performance o documento equivalente previsto nel regolamento in materia (art. 10, d.lgs. 150/2009). Nella misurazione e valutazione delle performance organizzative e individuali si deve tener conto dell'attuazione delle misure programmate nella sottosezione, della effettiva partecipazione delle strutture e degli individui alle varie fasi del processo di gestione del rischio, nonché del grado di collaborazione con il RPCT.

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

- effettuare un'analisi per comprendere le ragioni/cause in base alle quali si sono verificati gli scostamenti rispetto ai risultati attesi;
- individuare le misure correttive, in coordinamento con i dirigenti, in base alle attività che svolgono ai sensi dell'art. 16, co.1, lett. l-bis), l-ter), l-quater), d.lgs. 165/2001 e con i referenti del responsabile della corruzione;
- inserire misure correttive tra quelle per implementare/migliorare la sottosezione.

Anche la performance individuale del RPCT è valutata in relazione alla specifica funzione affidata, inserendo, a tal fine, nella sottosezione dedicata alla performance gli obiettivi affidati.

2.3.6.3. La valutazione d'impatto del contesto esterno

La valutazione d'impatto del contesto esterno evidenzia se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente culturale, sociale ed economico nel quale l'amministrazione opera possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi, con riferimento, ad esempio, a variabili culturali, criminologiche, sociali ed economiche del territorio.

Devono essere descritti sinteticamente e chiaramente i fattori del contesto esterno che potenzialmente favoriscono e agevolano l'esposizione al rischio corruttivo del comune. Ad essa saranno collegati l'individuazione degli specifici rischi corruttivi dell'ente e la conseguente scelta di misure per il relativo contenimento.

Metodologia di analisi del contesto esterno – Da un punto di vista operativo secondo ANAC (DEL. 31/2024) la valutazione di impatto del contesto esterno si sostanzia:

- in un'attività di acquisizione di dati rilevanti rispetto alle caratteristiche del territorio di riferimento del comune;
- nella interpretazione dei dati acquisiti in termini di rischio corruttivo rispetto alla propria amministrazione. Se si è in possesso di dati quantitativo numerici è opportuno che essi siano inseriti a supporto ed integrazione delle considerazioni e valutazioni espresse.

Per il reperimento dei dati, il comune può avvalersi del supporto tecnico e informativo delle Prefetture territorialmente competenti. L'attività di collaborazione tra gli enti locali che operano in uno stesso territorio, inoltre, può convogliare risorse e capacità diverse per acquisire dati e produrre analisi congiunte del contesto esterno.

Tipologia di dati	Esempi di fonti da cui è possibile reperire dati
Dati giudiziari relativi al tasso di criminalità organizzata e/o di fenomeni di infiltrazioni di stampo mafioso	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Banche dati e studi ISTAT (https://www.istat.it/it/giustizia-e-sicurezza?dati) ▪ Ministero Interno (https://www.interno.gov.it/it/dati-e-statistiche) ▪ Prefetture ▪ Relazione annuale sulle attività svolte dal Procuratore nazionale antimafia e dalla Direzione nazionale antimafia (https://direzioneinvestigativaantimafia.interno.gov.it/relazioni-semestrali/) ▪ Relazioni del Ministero dell'Interno al Parlamento sull'attività delle forze di polizia, sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica e sulla criminalità organizzata
Dati giudiziari relativi al tasso di criminalità per reati contro la p.a. (corruzione, concussione, peculato ecc.)	<ul style="list-style-type: none"> • Banche dati e studi ISTAT (https://www.istat.it/it/giustizia-e-sicurezza?dati) • Corte dei conti (https://www.corteconti.it/HOME/ricerca) • Corte Suprema di Cassazione (https://www.cortedicassazione.it/) • ANAC -Indicatori misurazione corruzione (https://www.anticorruzione.it/gli-indicatori)

Informazioni sulle caratteristiche generali del territorio (ad es. tasso disoccupazione, vocazione turistica, presenza di insediamenti produttivi)	<ul style="list-style-type: none"> • Banche dati o studi ISTAT (https://www.istat.it/it/giustizia-e-sicurezza?dati) • Università o centri di ricerca
Informazioni acquisite con indagini relative agli stakeholder di riferimento (ad es. mediante somministrazione di questionari online o altre metodologie idonee (es. focus group, interviste ecc.)).	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Cfr. indagini svolte
Segnalazioni ricevute tramite il canale whistleblowing o altre modalità	<ul style="list-style-type: none"> • Cfr. segnalazioni ricevute dall'ente
Dati su criticità risultanti dalle attività di monitoraggio del RPCT	<ul style="list-style-type: none"> • Cfr. esiti del monitoraggio svolto dal RPCT
Altra fonte	<p>A titolo esemplificativo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • evidenze di fatti costituenti presunti reati che possono far individuare un settore come più sensibile al rischio corruttivo; • segnalazioni di episodi di maladministration (ad esempio segnalazioni su conflitto di interesse); • reportistiche che provengono da soggetti qualificati all'interno dell'Ente come il nucleo di valutazione o l'UPD.

Per elaborare l'analisi del contesto esterno è utile il confronto con gli stakeholder mediante forme di partecipazione attiva (ad esempio mediante audizioni, dibattiti, questionari tematici, ecc.). Ogni amministrazione può valutare le soluzioni più idonee in termini di tempi e modalità, garantendo la trasparenza delle scelte.

A questo scopo il PIAO e la sottosezione sono stati pubblicati sul sito internet del Comune al fine di acquisire eventuali osservazioni.

I risultati sono così riassunti:

- Informazioni acquisite con indagini relative agli stakeholder di riferimento
Nessuna
- Criticità riscontrate attraverso segnalazioni esterne o risultanti dalle attività di monitoraggio
Nessuna

Fattori del contesto esterno che potenzialmente favoriscono e agevolano l'esposizione al rischio corruttivo del comune - Fattori del contesto esterno che potenzialmente favoriscono e agevolano l'esposizione al rischio corruttivo del comune e che sono quindi rilevanti nel processo di valutazione dei rischi secondo i suggerimenti forniti da ANAC con la del. 31/2024 sono i seguenti:

- le caratteristiche culturali, sociali ed economiche del territorio;
- i processi rilevanti afferenti a specifici settori di intervento comunale;
- l'individuazione degli stakeholder e degli aspetti per i quali essi, o alcuno di essi in forma singola o associata, possano incidere o influenzare l'attività dell'ente.

➤ *Caratteristiche culturali, sociali ed economiche del territorio*

La Valtellina presenta un tessuto economico e sociale in cui sono presenti numerose realtà produttive, legate anche alla grande distribuzione. Forte è la produzione vitivinicola, di coltivazione delle mele e casearia. Il territorio è all'interno di un'area che si sta sviluppando anche turisticamente.

➤ *Presenza di criminalità organizzata e/o di fenomeni di infiltrazioni di stampo mafioso; reati di riciclaggio, corruzione, concussione, peculato*

Non si segnalano particolari eventi criminosi o corruttivi tranne episodi sporadici collegati ad uso di sostanze stupefacenti, vandalismi e schiamazzi urbani.

Il Comune si inserisce nella compagine sociale della provincia di Sondrio (Valtellina e Valchiavenna) che rappresenta ancora, come da relazione annuale sulla criminalità, un territorio tra i più sicuri d'Italia.

➤ *Processi rilevanti afferenti a specifici settori di intervento comunale*

Nessuno

➤ *Individuazione degli stakeholder e degli aspetti per i quali essi, o alcuno di essi in forma singola o associata, possano incidere o influenzare l'attività dell'ente.*

Nessuna

2.3.6.4. La valutazione d'impatto del contesto interno

Metodo di valutazione - La valutazione d'impatto del contesto interno attraverso la sua analisi serve, secondo la del. 31/2024 di ANAC, ad evidenziare gli aspetti che possono comportare l'esposizione al rischio corruttivo della stessa:

- legati all'organizzazione dell'amministrazione;
- legati alla gestione dei processi.

In particolare, essa è utile ad evidenziare, da un lato, il sistema delle responsabilità e, dall'altro, il livello di complessità dell'Ente. Sulle modalità di svolgimento di tali analisi e sui contenuti si rinvia alle indicazioni metodologiche contenute nell'Allegato 1 al PNA 2019, ancora vigente perché richiamato nel PNA 2022.

Vanno considerati elementi tra cui:

- *Distribuzione dei ruoli e delle responsabilità attribuite*
- *Qualità e quantità del personale*
In una realtà organizzativa piccola come quella considerata ogni singolo dipendente gestisce molteplici e vari procedimenti, spesso dovendo operare per più responsabili di servizio contemporaneamente. I titolari di posizione organizzativa (ora Elevata Qualificazione) sono in numero ridotto e operano in settori talmente specialistici da non potere essere assegnati con il criterio della rotazione ad altro settore.
Si rinvia per l'Organigramma all'apposita sezione di "Amministrazione trasparenza" del sito internet istituzionale dell'Ente.
- *Risorse finanziarie di cui si dispone*
Si rinvia ai dati di bilancio pubblicati nell'apposita sezione di "Amministrazione trasparenza" del sito internet istituzionale dell'Ente.
- *Rilevazioni di fatti corruttivi interni che si siano verificati* - Nessuno
- *Esiti di procedimenti disciplinari conclusi* - Nessun procedimento
- *Segnalazioni di whistleblowing* - Nessuno

Struttura organizzativa - È importante rappresentare sinteticamente l'articolazione organizzativa dell'amministrazione, evidenziando la dotazione di personale, anche in termini di distribuzione dei ruoli e delle responsabilità attribuite.

È necessario che i dati utilizzati per l'analisi del contesto interno siano aggiornati e che nella descrizione della propria organizzazione l'ente fornisca - tra l'altro - dati completi anche per inquadrare correttamente le dimensioni della struttura e la sua organizzazione.

A tal riguardo, vanno considerati i seguenti dati minimi quali rappresentativi della struttura organizzativa dell'ente.

Struttura organizzativa al 31.12.2024	
Numero totale di dipendenti	11 a tempo indeterminato e n. 1 a tempo determinato
Composizione dei dipendenti	Rispetto al numero totale di dipendenti indicato e al fine di descrivere la composizione del personale è importante chiarire: Tipologia segretario <input type="checkbox"/> Segretario comunale in convenzione con altri n. 3 comuni Nomina di un vicesegretario <input type="checkbox"/> NO Numero Dirigenti nessuno

	<p>Titolari di incarichi di Elevata Qualificazione (ove esistenti) di cui:</p> <p><input type="checkbox"/> n. 3 incarichi conferiti a personale di ruolo <input type="checkbox"/> n. 0 incarichi conferiti ex art. 110, comma 1 TUEL <input type="checkbox"/> n. 0 incarichi conferiti ex art. 110, comma 2 TUEL</p> <p>Conferimento deleghe gestionali a componenti dell'organo politico</p> <p><input type="checkbox"/> NO n.b: se Sì, precisare in quale settore sono state conferite deleghe all'organo di indirizzo politico</p> <p>Incarichi gestionali conferiti al Segretario / RPCT</p> <p><input type="checkbox"/> SÌ n.b: se "SÌ", precisare in quale area di rischio tra le seguenti opzioni: <input type="checkbox"/> contratti pubblici <input checked="" type="checkbox"/> concorsi e selezioni <input type="checkbox"/> autorizzazioni e concessioni <input type="checkbox"/> concessione ed erogazione di sovvenzioni <input type="checkbox"/> altro (specificare)</p>
Eventuale Commissariamento	<p>Ente attualmente commissariato a seguito di scioglimento per infiltrazioni mafiose</p> <p><input type="checkbox"/> NO</p>

Nell'analisi del contesto interno rileva l'introduzione negli ultimi tempi di misure organizzative che concorrono a mitigare il rischio corruttivo e, in primo luogo, la gestione informatizzata della maggior parte dei processi, attraverso applicativi che garantiscono la tracciabilità delle operazioni e dei soggetti responsabili con il monitoraggio costante della regolarità, anche sotto il profilo contabile e del rispetto dei vincoli di spesa dei processi posti in essere.

Si rinvia per maggior dettaglio alla lettura della sottosezione del PIAO intitolata "3.1. sottosezione STRUTTURA ORGANIZZATIVA".

2.3.6.5. Mappatura delle aree esposte al rischio di corruzione

I RPCT procedono ad individuare e analizzare i processi organizzativi propri dell'amministrazione, con l'obiettivo di esaminare gradualmente l'intera attività svolta per l'identificazione di aree che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, risultino potenzialmente esposte a rischi corruttivi. La mappatura assume carattere strumentale ai fini dell'identificazione, della valutazione e del trattamento dei rischi corruttivi e costituisce una parte fondamentale dell'analisi di contesto interno. L'Autorità raccomanda di sviluppare progressivamente la mappatura verso tutti i processi svolti dalle amministrazioni ed enti.

Per le amministrazioni e gli enti con meno di 50 dipendenti, le **aree di rischio corruttivo** da valutare in quanto obbligatorie ai sensi dell'art. 6 del DM n. 132/2022, come interpretato dalla delibera ANAC 31/2025 all. 1, sono, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, sono le seguenti:

	Are di rischio generale obbligatorie	DM 132/2022
A	Area concorsi e selezioni <i>(procedure svolte per l'assunzione del personale e per le progressioni di carriera)</i>	Area di rischio dm 132/2022 come aggiornata da ANAC del. 31/2025
B	Area contratti pubblici <i>(affidamento di lavori, forniture e servizi di cui al d.lgs.36/2023, ivi inclusi gli affidamenti diretti)</i>	Area di rischio dm 132/2022 come aggiornata da ANAC del. 31/2025
C	Area autorizzazioni e concessioni <i>(provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario che con riguardo ai comuni ricomprende, ad esempio, il rilascio di permessi di costruire, le autorizzazioni edilizie anche in sanatoria, i certificati di agibilità, i certificati di destinazione urbanistica (CDU), la scia edilizia, il rilascio di licenza per lo svolgimento di attività commerciali, etc.).</i>	Area di rischio dm 132/2022 come aggiornata da ANAC del. 31/2025

D	Contributi, Sovvenzioni e altre Erogazioni Liberali (erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati).	Area di rischio dm 132/2022 come aggiornata da ANAC del. 31/2025
E	Processi ad elevato rischio	Area di rischio dm 132/2022 come aggiornata da ANAC del. 31/2025

L'area riguardante lo smaltimento dei rifiuti non viene presa in considerazione in quanto è attività gestita dalla S.EC.AM. S.p.A. (Società a totale partecipazione pubblica - *Sul punto cfr. delibera ANAC n. 800/2021*).

Non si è ritenuto di inserire l'area di rischio suggerita con delibera ANAC n.31/2024 "Partecipazione del comune a enti terzi" in quanto vi è un solo ente terzo cui partecipa il Comune, stante le sue modeste dimensioni.

Area di rischio GENERALE "B - CONTRATTI PUBBLICI"

Quadro normativo dopo il 1° luglio 2023

Nel corso del 2023 la disciplina dei contratti pubblici è stata interessata da una serie di interventi legislativi che hanno contribuito a innovarne significativamente l'assetto.

La disciplina in materia è stata innovata dal d.lgs. 31 marzo 2023, n. 36, intervenuto in costanza di realizzazione degli obiettivi del PNRR/PNC e in un quadro normativo che, come indicato nel PNA 2022, presenta profili di complessità per via delle numerose disposizioni derogatorie via via introdotte.

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

E' possibile constatare come, ad oggi, il settore della contrattualistica pubblica sia governato da una mole rilevante di norme che, sebbene concentrate in gran parte all'interno del Codice dei contratti pubblici in un'ottica di coerenza e unitarietà, risultano, tuttavia, essere state in parte modificate, in parte differenziate nel proprio ambito applicativo sia temporale che oggettivo dal complesso degli interventi legislativi sopravvenuti, a conferma del carattere multiforme e diversificato che connota la materia in questione.

Molte disposizioni semplificatorie e derogatorie previste dalle norme susseguitesi nel corso degli ultimi anni (d.l. 32/2019, d.l. 76/2020, d.l. 77/2021) sono state, per un verso, riproposte nel nuovo Codice e quindi introdotte in via permanente nel sistema dei contratti pubblici e, per altro verso, confermate per i progetti finanziati con fondi PNRR/PNC anche dopo la data di efficacia del d.lgs. 36/2023, ai sensi della disciplina transitoria dallo stesso recata dall'art. 225, comma 8, e dalla Circolare del Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti (MIT) del 12 luglio 2023 recante "Regime giuridico applicabile agli affidamenti relativi a procedure afferenti alle opere PNRR e PNC successivamente al 1° luglio 2023 - Chiarimenti interpretativi e prime indicazioni operative".

Proprio il d.l. 77/2021 è stato oggetto di successive modifiche.

La prima con il decreto-legge 24 febbraio 2023 n. 133, richiamato anche dall'art. 225 del nuovo Codice, che ha modificato numerosi provvedimenti normativi, tra cui anche il d.l. n. 76/2020, prorogando, in alcuni casi al 31 dicembre 2023, in altri casi al 31 dicembre 2026, alcune misure di semplificazione per gli interventi PNRR/PNC.

La seconda, con il decreto-legge 10 maggio 2023 n. 514, che ha modificato l'art. 108 del nuovo Codice con riferimento al criterio della parità di genere.

La terza con il decreto-legge n. 61 del 1° giugno 2023 che, tra l'altro, ha disposto una sospensione temporanea dei termini dei procedimenti e anticipato al 2 giugno 2023 la data di applicazione dell'art. 140, d.lgs. 36/2023 per gli appalti di somma urgenza resi necessari a fronteggiare gli eventi alluvionali verificatisi a partire dal 1° maggio 2023.

Da ultimo con il decreto-legge 13 giugno 2023 n. 69 è stato modificato l'art. 48 del d.l. 77/2021 prevedendo che trova applicazione l'articolo 226, comma 5, del Codice dei contratti pubblici, di cui al decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36. Alla luce delle disposizioni vigenti, è possibile constatare che il settore della contrattualistica pubblica è governato da norme differenziate a seconda che si tratti di interventi di PNRR/PNC, di procedure avviate con il previgente d.lgs. 50/2016 ovvero di procedure avviate in vigore del nuovo Codice. L'assetto normativo in essere dopo il 1° luglio 2023 determina pertanto la seguente tripartizione:

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

Con riferimento a tutte le suddette procedure di affidamento, l'Autorità fornisce al § 5 La trasparenza dei contratti pubblici a seguito dell'entrata in vigore del d.lgs. n. 36/2023 puntuali indicazioni sui diversi regimi di trasparenza da attuare, in base alla data di pubblicazione del bando/avviso e dello stato dell'esecuzione del contratto alla data del 31.12.2023.

Come ulteriori elementi di novità introdotti dal d.lgs. 36/2023, anche in evoluzione e graduazione rispetto al quadro normativo precedente, si annoverano:

- le disposizioni sulla digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti pubblici recate dalla Parte II del Codice, ovvero dagli artt. 19 e ss. d.lgs. 36/2023, la cui attuazione decorre dal 1° gennaio 2024, come fattore, tra l'altro, di standardizzazione, di semplificazione, di riduzione degli oneri amministrativi in capo agli operatori economici, nonché di trasparenza delle procedure;
- le norme in materia di qualificazione delle stazioni appaltanti di cui agli artt. 62 e 63, d.lgs. 36/2023

Come sottolineato anche dalla Relazione agli articoli e agli allegati al Codice, la digitalizzazione consente, da un lato, di assicurare efficacia, efficienza e rispetto delle regole e, dall'altro, costituisce misura di prevenzione della corruzione volta a garantire trasparenza, tracciabilità, partecipazione e controllo di tutte le attività.

Qualificazione e digitalizzazione costituiscono, quindi, pilastri del nuovo sistema e la loro effettiva, piena, attuazione contribuisce a velocizzare l'affidamento e la realizzazione delle opere, riducendo al contempo i rischi di maladministration mediante la previsione di committenti pubblici dotati di adeguate capacità, esperienza e professionalità e tramite la maggiore trasparenza e tracciabilità delle procedure.

Tuttavia, l'aspetto particolarmente rilevante del nuovo Codice è rappresentato dall'inedita introduzione di alcuni principi generali, di cui i più importanti sono i primi tre declinati nel testo, veri e propri principi guida, ossia quelli del risultato, della fiducia e dell'accesso al mercato.

Il nuovo Codice enuncia inoltre il valore funzionale della concorrenza e della trasparenza, tutelate non come mero fine ovvero sotto il profilo di formalismi fine a sé stessi, ma come mezzo per la massimizzazione dell'accesso al mercato e il raggiungimento del più efficiente risultato nell'affidamento e nell'esecuzione dei contratti pubblici.

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

Aggiornamento ANAC 2023 al PNA 2022 per la parte relativa ai contratti pubblici

L'Autorità ha deciso di dedicare quest'anno l'Aggiornamento 2023 del PNA 2022 sempre ai contratti pubblici. Ad avviso dell'ANAC, la parte speciale del PNA 2022 dedicata ai contratti pubblici risulta sostanzialmente ancora attuale. Pertanto, con l'Aggiornamento 2023, adottato con delibera 605 del 19.12.2023, si è inteso fornire solo limitati chiarimenti e modifiche a quanto previsto nel PNA 2022, al fine di introdurre, ove necessario, riferimenti alle disposizioni del nuovo Codice.

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

- alla sezione dedicata alla schematizzazione dei rischi di corruzione e di maladministration e alle relative misure di contenimento, intervenendo solo laddove alcuni rischi e misure previamente

indicati, in via esemplificativa, non trovino più adeguato fondamento nelle nuove disposizioni (cfr. tabella 1, § 4.);

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

Rispetto al PNA 2022 resta ferma la Parte generale, così come gli allegati da 1 a 4 che ad essa fanno riferimento.

Nella Parte speciale il capitolo sulla disciplina derogatoria in materia di contratti pubblici e prevenzione della corruzione è sostituito dal § 1 dell’Aggiornamento.

Sono superate anche le check list contenute nell’allegato 8 al PNA 2022;

- il capitolo sul conflitto di interessi mantiene la sua validità per quanto riguarda i soggetti delle stazioni appaltanti cui spetta fare le dichiarazioni di assenza di conflitti di interessi e i contenuti delle relative dichiarazioni;
- il capitolo sulla trasparenza rimane valido fino al 31 dicembre 2023 e, comunque, fino all’entrata in vigore delle norme sulla digitalizzazione, salvo l’applicazione della disciplina transitoria come precisata nel § 5.1. del presente Aggiornamento.

Rimane fermo il § 3 del PNA 2022 su “La disciplina della trasparenza degli interventi finanziati con i fondi del PNRR” regolata da circolari del MEF e relative al sistema ReGiS;

Quanto agli allegati, si conferma la vigenza dei seguenti:

- All. 1 Parte generale check-list PTPCT e PIAO
- All. 2 Parte generale sottosezione trasparenza PIAO PTPCT
- All. 3 Parte generale RPCT e struttura supporto
- All. 4 Parte generale Ricognizione delle semplificazioni vigenti
- All. 9 Parte speciale Obblighi trasparenza contratti (fino al 31.12.2023)
- All. 10 Parte Speciale Commissari straordinari
- All. 11 Parte Speciale Analisi dei dati piattaforma PTPCT

Non sono più in vigore i seguenti allegati:

- All. n°5 Indice ragionato delle deroghe e delle modifiche alla disciplina dei contratti pubblici
- All. n°6 Appendice normativa sul regime derogatorio dei contratti pubblici
- All. n°7 Contenuti del Bando tipo 1/2021
- All. n°8 Check-list appalti

Nell’aggiornamento 2023 al PNA 2022 ANAC fornisce precisazioni circa l’applicabilità delle indicazioni in materia di contratti pubblici contenute nella Parte Speciale del PNA 2022 e nell’Aggiornamento 2023 stabilendo che:

- si applica il PNA 2022 a tutti i contratti con bandi e avvisi pubblicati prima del 1° luglio 2023, ivi inclusi i contratti PNRR;
- si applica il PNA 2022 ai contratti con bandi e avvisi pubblicati dal 1° luglio 2023 al 31 dicembre 2023, limitatamente alle specifiche disposizioni di cui alle norme transitorie e di coordinamento previste dalla parte III del nuovo Codice (da art. 224 a 229);
- si applica il PNA 2022 ai contratti PNRR con bandi e avvisi pubblicati dal 1° luglio 2023, con l’eccezione degli istituti non regolati dal d.l. n. 77/2021 e normati dal nuovo Codice (ad esempio, la digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti), per i quali si applica il presente Aggiornamento 2023;
- si applica l’Aggiornamento 2023 ai contratti con bandi e avvisi pubblicati dal 1° luglio 2023, tranne quelli di cui ai precedenti punti 2 e 3.

L’aggiornamento 2023 sostituisce integralmente le indicazioni riguardanti le criticità, gli eventi rischiosi e le misure di prevenzione già contenute nel PNA 2022, tuttavia, con gli opportuni adattamenti, modifiche e aggiornamenti normativi, ed eliminazione delle parti superate ovvero non più in vigore dopo la data di efficacia del d.lgs. 36/2023 del 1° luglio 2023.

Gli eventi rischiosi e le connesse misure riportate nella tabella 1) dell’Aggiornamento con riferimento alle norme del nuovo Codice dei contratti pubblici sono validi anche per le analoghe disposizioni ancora vigenti per gli interventi PNRR/PNC.

Nell'Aggiornamento 2023 sono altresì confermate, con opportuni aggiornamenti, le criticità individuate nelle diverse fasi del ciclo di vita dell'appalto e di seguito riportate, con taluni aggiornamenti, in via esemplificativa.

Con il PNA 2022 sono da intendersi superate, rispetto al PNA 2019, le indicazioni sul RPCT e struttura di supporto, sul pantouflage, sui conflitti di interessi nei contratti pubblici.

Tutta la materia dei contratti in deroga è innovativa rispetto a quanto previsto in precedenti PNA così come quella sulla trasparenza in materia di contratti pubblici.

Analogamente, restano quale riferimento le rimanenti parti di carattere speciale svolte negli approfondimenti nei diversi PNA dedicati a settori di amministrazioni o materie.

Novità 2024 – Gestione digitale delle gare pubbliche

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

Tutte le amministrazioni non dotate di una propria piattaforma di approvvigionamento digitale, dovranno utilizzare piattaforme "certificate" messe a disposizione da altri soggetti (stazioni appaltanti, centrali di committenza, soggetti aggregatori etc.), per tutte le altre fasi del ciclo di vita dei contratti ed in particolare l'esecuzione.

Tanto le amministrazioni pubbliche quanto le imprese entrano in una dimensione digitale e immateriale di tutte le fasi del processo di acquisto:

- programmazione,
- progettazione,
- esecuzione,
- accesso alle informazioni e agli atti di gara.

Dal 2024 non ci sono più documenti ma interoperabilità fra piattaforme "certificate". Dal 1° gennaio 2024, tali piattaforme devono essere utilizzate anche per:

- la redazione o acquisizione degli atti relativi alle procedure di programmazione, progettazione, pubblicazione, affidamento ed esecuzione dei contratti;
- la trasmissione dei dati e documenti alla Banca Dati Anac;
- l'accesso alla documentazione di gara;
- la presentazione del Documento di gara unico europeo;
- la presentazione delle offerte;
- l'apertura, gestione e conservazione del fascicolo di gara;
- il controllo tecnico, contabile e amministrativo dei contratti in fase di esecuzione e la gestione delle garanzie.

ANAC, attraverso la propria Banca Dati Nazionale dei Contratti Pubblici, rende disponibili i servizi e le informazioni necessari allo svolgimento delle fasi dell'intero ciclo di vita dei contratti pubblici. Tra questi la Piattaforma contratti pubblici (PCP), la Piattaforma per la pubblicità legale degli atti, il Fascicolo Virtuale dell'Operatore Economico (FVOE).

L'interoperabilità tra le piattaforme certificate e i servizi infrastrutturali centralizzati rappresenta il presupposto per la comunicazione elettronica, lo scambio e il riutilizzo dei dati tra le Pubbliche Amministrazioni, la piena applicazione del principio del "once only", secondo il quale dati e documenti devono essere forniti alla Pubblica Amministrazione una sola volta e riutilizzati quando necessario.

L'obiettivo ultimo della digitalizzazione degli appalti è assicurare massima trasparenza, speditezza e un elevato livello di semplificazione nell'assegnazione e gestione dei contratti pubblici.

2.3.6.6. Mappatura dei processi delle aree a rischio corruttivo

La mappatura dei processi costituisce una parte fondamentale dell'analisi di contesto interno.

L'art. 10, comma 3, del d.lgs. n. 231/2007, richiede alle pubbliche amministrazioni di **mappare i processi interni** a ciascun'area a rischio corruttivo in modo da individuare e presidiare le aree di attività

maggiormente esposte al rischio di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo, valutando le caratteristiche soggettive, i comportamenti e le attività dei soggetti interessati ai procedimenti amministrativi.

ANAC con delibera 31/2024 di aggiornamento del PNA 2022, ALLEGATO 1), dedicato ai i piccoli comuni sotto i 50 dipendenti e sotto i 5.000 abitanti, ha sviluppato sia per le aree che per i processi appena elencati, specifiche mappature che contengono:

- una breve descrizione del processo e delle attività che lo caratterizzano;
- l'unità organizzativa responsabile del processo o dell'attività;
- possibili eventi a rischio corruttivo e corrispondenti misure specifiche di prevenzione per mitigarli;
- i tempi di attuazione della misura;
- gli indicatori di attuazione della misura;
- il responsabile della attuazione della misura.

Le mappature proposte sono una guida per gli RPCT per l'individuazione dei processi che caratterizzano l'attività amministrativa del comune, dei rischi e delle misure che ritengono riferibili alla realtà del proprio Ente. È comunque possibile modificare i rischi proposti, aggiungerne altri e prevedere strumenti di prevenzione ulteriori rispetto a quelli suggeriti da ANAC. Resta fermo, inoltre, che il comune potrà svolgere l'analisi del rischio con riguardo ad ulteriori aree e processi ad elevato rischio corruttivo, quali, a mero titolo esemplificativo, il processo di riscossione dei tributi o i processi connessi alla gestione dei rifiuti. ANAC raccomanda ai RPCT, inoltre, di considerare specifiche misure di prevenzione in tutti i casi in cui sia attribuita ai titolari di incarichi politici, ai sensi di quanto disposto dalla legge n. 388/2000, art. 53, co. 23, come modificato dall'art. 29, co. 4, della legge 448/2001, la responsabilità degli uffici e dei servizi o il potere di adottare atti di natura tecnica gestionale. (cfr. sul punto delibera ANAC n. 291/2023).

I processi all'interno delle aree a rischio in precedenza individuate sono i seguenti:

Aree di rischio generale	Processi	
<i>A - Area concorsi e prove selettive</i>	A1	Concorso per l'assunzione di personale
	A2	Attingimento da graduatoria di altri Enti
	A3	Mobilità volontaria
	A4	Assunzioni ex art. 110 TUEL, ex art. 90 TUEL, assunzioni stagionali di personale (es. polizia locale)
	A5	Progressioni di carriera
<i>B - Area contratti pubblici (gestione dei fondi PNRR e Fondi strutturali prioritaria per ANAC agg. 2023)</i>	B1	Programmazione
	B2	Progettazione
	B3	Affidamento di lavori, servizi e forniture
	B4	Esecuzione del contratto
<i>C - Area autorizzazioni e concessioni</i> (provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario che con riguardo ai comuni ricomprende, ad esempio, il rilascio di permessi di costruire, le autorizzazioni edilizie	C1	Rilascio di permessi di costruire, autorizzazioni edilizie (anche in sanatoria), certificati di agibilità, certificati di destinazione urbanistica (CDU), SCIA edilizia
	C2	Stipula convenzione urbanistica
	C3	Rilascio autorizzazione paesaggistica
	C4	Rilascio licenza attività commerciali

anche in sanatoria, i certificati di agibilità, i certificati di destinazione urbanistica (CDU), la scia edilizia, il rilascio di licenza per lo svolgimento di attività commerciali, etc.).	C5	Rilascio autorizzazione al funzionamento di strutture sanitarie/strutture mediche private
	C6	Rilascio licenze e autorizzazioni di pubblica sicurezza
	C7	Rilascio di nulla osta e/o altre autorizzazione e/o licenza e/o concessione di competenza dell'Amministrazione comunale
D - Area contributi, sovvenzioni e altre erogazioni liberali (prioritaria per ANAC agg. 2023) (erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati).	D1	Attribuzione di vantaggi economici diretti a seguito di bando
	D2	Erogazione di prestazioni assistenziali
	D3	Assegnazione di alloggi di edilizia sociale
	D4	Ammissione ai servizi educativi (asilo nido e scuola infanzia)
E - Processi ad elevato rischio	E1	Affidamento incarichi di collaborazione e consulenza
	E2	Partecipazioni in enti terzi

L'elenco dei processi riportato in precedenza non è esaustivo in quanto soggetto a futuri aggiornamenti. Ogni processo individuato deve contenere, secondo ANAC:

- una breve descrizione (cos'è e che finalità ha)
- le attività che scandiscono e compongono il processo
- la responsabilità complessiva del processo
- i soggetti che svolgono le attività del processo

2.3.6.7. La valutazione del rischio corruttivo per ogni processo

In continuità con le indicazioni fornite dall'Autorità nell'[allegato 1\) metodologico al PNA 2019](#), si conferma che, stante la ridotta dimensione dei comuni destinatari delle mappature, il RPCT, in linea con le raccomandazioni fatte per i piccoli comuni da ANAC con del. 31/2024, ha espresso di seguito un **giudizio qualitativo sul livello di esposizione a rischio abbinato ad ogni evento, articolato in basso, medio, alto, altissimo.**

A tal fine si è tenuto conto, da un lato, degli indicatori di rischio (fase di identificazione) e, dall'altro, dei fattori abilitanti la corruzione (fase di analisi), per poi stabilire quali azioni intraprendere per ridurre il rischio stesso come previamente individuato (fase di misurazione e ponderazione).

Le valutazioni sui singoli indicatori devono essere supportate – per quanto possibile - da dati oggettivi (dati sui precedenti giudiziari; segnalazioni *whistleblowing*, ecc.).

La valutazione del rischio deve, inoltre, essere sempre improntata ad un criterio generale di "prudenza", evitando la sottostima del rischio ed in coerenza, comunque, con gli indicatori valorizzati ed i fattori considerati.

Fase 1 - Identificazione del rischio: ha l'obiettivo di individuare quei comportamenti o fatti che possono verificarsi in relazione ai processi di pertinenza dell'amministrazione, tramite cui si concretizza il fenomeno corruttivo. Nelle mappature proposte sono stati indicati alcuni eventi rischiosi considerati "ricorrenti" in relazione ai singoli processi.

I potenziali rischi, intesi come comportamenti prevedibili che evidenziano una devianza dai canoni della legalità, del buon andamento e dell'imparzialità dell'azione amministrativa per il conseguimento di vantaggi privati, sono stati identificati e descritti mediante:

- consultazione e confronto con i Responsabili di Servizio;
- ricerca di eventuali precedenti giudiziari (penali o di responsabilità amministrativa) e disciplinari che hanno interessato l'amministrazione negli ultimi 5 anni;
- indicazioni contenute nei P.N.A. adottati finora.

Il RPCT ha il compito di individuare nella sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO il soggetto/la struttura competente all'attuazione della misura, tenendo conto delle peculiarità e dell'assetto organizzativo dell'amministrazione di appartenenza.

Secondo le indicazioni di ANAC e secondo quanto testé esposto, per ogni processo individuato occorrerà che siano indicati i seguenti elementi:

Elementi di descrizione del singolo PROCESSO	Elementi da indicare per ogni processo
	RISCHIO CORRUTTIVO
	MISURA DA ADOTTARE PER IL RISCHIO
	SOGGETTI RESPONSABILI DELLA MISURA
	INDICATORE DEL RISULTATO
	MONITORAGGIO SUL RISULTATO
	SOGGETTI RESPONSABILI DEL MONITORAGGIO
REPORT	

Gli elementi contenutistici sopradescritti sono individuati **nell'Allegato 1 delibera ANAC n. 31/2025 valida per i piccoli comuni sotto i 5.000 abitanti e sotto i 50 dipendenti.**

In esito alla fase di mappatura dei processi a rischi corruttivo è possibile stilare un elenco dei processi per i quali è prioritario un intervento di trattamento del rischio. Per ogni singolo processo vanno individuati i livelli di rischio corruttivo e le misure necessarie a contenerlo.

La valutazione e la mappatura dei rischi sono tra i principali adempimenti imposti agli uffici pubblici anche dalla normativa antiriciclaggio. Il rischio corruttivo è più elevato nei settori in cui vengono gestiti fondi strutturali e del PNRR e in cui è necessario mettere a sistema le risorse disponibili.

Fase 2 - Analisi del rischio: attraverso l'analisi dei cosiddetti fattori abilitanti della corruzione è possibile comprendere i fattori di contesto che agevolano gli eventi rischiosi, in modo da poter calibrare su di essi le misure più idonee a prevenirli. I rischi individuati a seguito dell'analisi sono riportati nell'allegato:

- **Allegato 1 delibera ANAC n. 31/2025 valida per i piccoli comuni sotto i 5.000 abitanti e sotto i 50 dipendenti (vedi ALLEGATO 1 - Mappatura delle aree a rischio e dei processi - sottosezione 2.3)**

Fase 3 - Misurazione del rischio: i criteri per la valutazione dell'esposizione al rischio di eventi corruttivi devono tenere conto operativamente di indicatori di rischio (*key risk indicators*) in grado di fornire delle indicazioni sul livello di esposizione del processo o delle sue attività:

- **vedi ALLEGATO 1.1 - Indice di rischio per la valutazione del rischio corruttivo nei processi amministrativi - sottosezione 2.3)**

Per ogni rischio individuato sono stati stimati la probabilità che lo stesso si verifichi e, nel caso, il conseguente impatto per l'Amministrazione, e più precisamente:

La probabilità di accadimento di ciascun rischio (= frequenza) è stata valutata prendendo in considerazione le seguenti caratteristiche del corrispondente processo:

- discrezionalità
- rilevanza esterna
- complessità
- valore economico
- frazionabilità
- efficacia dei controlli

L'impatto è stato considerato sotto il profilo:

- organizzativo
- economico
- reputazionale
- sull'immagine

La frequenza della probabilità e l'importanza dell'impatto sono stati graduati come segue:

Valori e frequenze della probabilità		Valori e importanza	
0	nessuna probabilità	0	nessun impatto
1	improbabile	1	Marginale
2	poco probabile	2	Minore
3	probabile	3	Soglia
4	molto probabile	4	Serio
5	altamente probabile	5	Superiore

Infine, il valore numerico assegnato alla probabilità e quello attribuito all'impatto sono stati moltiplicati per determinare il livello complessivo di rischio connesso a ciascun processo analizzato (valore frequenza x valore impatto = livello complessivo di rischio). Per effetto della formula di calcolo sopra indicata il rischio potrà presentare valori numerici compresi tra 0 e 25.

a) **Ponderazione del rischio**

L'analisi svolta ha permesso di classificare i rischi emersi in base al livello numerico assegnato. Conseguentemente gli stessi sono stati confrontati e soppesati (c.d. ponderazione del rischio) al fine di individuare quelli che richiedono di essere trattati con maggiore urgenza e incisività.

Per una questione di chiarezza espositiva e al fine di evidenziare graficamente gli esiti dell'attività di ponderazione nella relativa colonna delle tabelle di gestione del rischio, si è scelto di graduare i livelli di rischio emersi per ciascun processo, come indicato nel seguente prospetto:

Valore livello di rischio- intervalli	Classificazione del rischio
0	Nulla
intervallo da 1 a 5	Basso
intervallo da 5,1 a 10	medio
intervallo da 10,1 a 20	alto
intervallo da 20,1 a 25	altissimo (critico)

Al fine di assicurare omogeneità di criteri si è tenuto conto di quanto segue:

- il valore della "Probabilità" va determinato, per ciascun processo, calcolando la media aritmetica dei valori individuati in ciascuna delle righe della colonna "indice di valutazione della probabilità";
- il valore dell'impatto va determinato, per ciascun processo, calcolando la media aritmetica dei valori individuati in ciascuna delle righe della colonna "indice di valutazione dell'impatto";
- livello di rischio che è determinato dal prodotto delle due medie potrà essere nel suo valore massimo = 25

I punteggi assegnati a ciascun processo sono riportati nelle tabelle di cui ai seguenti allegati:

- **ALLEGATO 1 – Mappatura delle aree a rischio e dei processi – sottosezione 2.3)**
- **ALLEGATO 1.1 – Indice di rischio per la valutazione del rischio corruttivo nei processi amministrativi – sottosezione 2.3)**

Si rinvia anche alla lettura della tabella 12, pag. 81, del *PNA 2022* sui possibili eventi rischiosi e al *Decreto legge n. 76/2020 convertito in legge n. 120/2020*.

2.3.6.8. La progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio

Classificazione delle misure – La progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio deve privilegiare l'adozione di misure di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità dell'azione

amministrativa. Per essere efficace, la prevenzione della corruzione, deve consistere in misure di ampio spettro, che riducano, all'interno delle amministrazioni, il rischio che i pubblici funzionari adottino atti di natura corruttiva (in senso proprio).

Esse, pertanto, si sostanziano tanto in misure di carattere organizzativo, oggettivo, quanto in misure di carattere comportamentale, soggettivo.

- ✓ Le misure di tipo oggettivo/organizzativo sono volte a prevenire il rischio incidendo sull'organizzazione e sul funzionamento delle pubbliche amministrazioni. Tali misure prescindono da considerazioni soggettive, quali la propensione dei funzionari (intesi in senso ampio come dipendenti pubblici e dipendenti a questi assimilabili) a compiere atti di natura corruttiva e si preoccupano di precostituire condizioni organizzative e di lavoro che rendano difficili comportamenti corruttivi. Ricordiamo in particolare:

- la rotazione del personale;
- i controlli;
- la trasparenza;
- la formazione.

Gli obblighi di pubblicazione integrano livelli essenziali delle prestazioni che le pubbliche amministrazioni sono tenute ad erogare anche a fini di prevenzione e contrasto della "cattiva amministrazione" e non solo ai fini di trasparenza e prevenzione e contrasto della corruzione.

- ✓ Le misure di carattere soggettivo/comportamentali concorrono alla prevenzione della corruzione proponendosi di evitare una più vasta serie di comportamenti devianti, quali il compimento dei reati di cui al Capo I del Titolo II del libro secondo del codice penale ("reati contro la pubblica amministrazione") diversi da quelli aventi natura corruttiva, il compimento di altri reati di rilevante allarme sociale, l'adozione di comportamenti contrari a quelli propri di un funzionario pubblico previsti da norme amministrativo-disciplinari anziché penali, fino all'assunzione di decisioni di cattiva amministrazione, cioè di decisioni contrarie all'interesse pubblico perseguito dall'amministrazione, in primo luogo sotto il profilo dell'imparzialità, ma anche sotto il profilo del buon andamento (funzionalità ed economicità).

Dette misure possono essere poi:

- obbligatorie se la loro applicazione discende obbligatoriamente dalla legge o da altre fonti normative o ulteriori;
- facoltative, se previste dal Comune.

Dell'attuazione delle misure sono responsabili i dipendenti competenti per singolo procedimento ed i relativi responsabili di servizio/area che devono riferire tempestivamente ogni anomalia o disfunzione che osti all'attuazione del presente programma.

In relazione alla loro portata, le misure possono definirsi:

- "misure generali" quando si caratterizzano per la capacità di incidere sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione, intervenendo in modo trasversale sull'intera amministrazione o ente;
- "misure specifiche" laddove incidono su problemi specifici individuati tramite l'analisi del rischio e pertanto devono essere ben contestualizzate rispetto all'amministrazione di riferimento.

Entrambe le tipologie di misure sono utili a definire la strategia di prevenzione della corruzione in quanto agiscono su due diversi livelli:

- complessivamente sull'organizzazione;
- in maniera puntuale su particolari rischi corruttivi.

Misure da adottare per neutralizzare o ridurre il rischio corruttivo

Le attività di analisi del contesto e di valutazione del rischio corruttivo per ogni singolo processo sono propedeutiche alla identificazione e progettazione di misure per la prevenzione della corruzione. Nella fase del TRATTAMENTO DEL RISCHIO:

- si individuano e valutano le misure da adottare per neutralizzare o ridurre il rischio;
- si decide la priorità da dare ai trattamenti in base ai punteggi assegnati nella precedente fase.

I RPCT, nell'individuare le misure, verificano, preliminarmente, la presenza e l'adeguatezza di misure generali e/o di controlli specifici preesistenti per valutarne il livello di attuazione e l'adeguatezza rispetto

al rischio e ai suoi fattori abilitanti e la capacità di neutralizzazione dei fattori abilitanti il rischio. Ogni misura necessita di essere descritta con accuratezza, al fine di far emergere concretamente l'obiettivo che si vuole perseguire e le modalità con cui verrà attuata per incidere sui fattori abilitanti il rischio.

Le misure devono essere in grado di neutralizzare i fattori abilitanti il rischio, sostenibili dal punto di vista economico e organizzativo, adeguate alle caratteristiche specifiche dell'organizzazione, graduali rispetto al livello di esposizione del rischio residuo.

Anche l'attività di individuazione delle misure deve avvenire con il coinvolgimento della struttura organizzativa, valutando e recependo le indicazioni dei soggetti interni interessati (responsabili e addetti ai processi), ma anche promuovendo opportuni canali di ascolto degli stakeholder.

Al fine di aiutare i RPCT nella programmazione delle misure generali – trasversali a tutte le aree di rischio – da prevedere obbligatoriamente nella sezione "Rischi corruttivi e trasparenza", l'Autorità ha elaborato una apposita scheda "Misure Generali" (Allegato 2 alla del. 31/2025), che contiene un'elencazione di tali strumenti di prevenzione.

Secondo le indicazioni date da ANAC con del. 31/2025 i RPCT trattano il rischio procedendo alla individuazione e programmazione delle misure finalizzate a ridurre il rischio corruttivo identificato.

L'individuazione e la programmazione di misure per la prevenzione della corruzione rappresenta una parte fondamentale della sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO: le attività di analisi del contesto e di valutazione del rischio sono, infatti, propedeutiche alla identificazione e progettazione delle *misure*:

- sia di quelle *generali* (che intervengono in maniera trasversale sull'intera amministrazione e si caratterizzano per la loro incidenza sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione e per la loro stabilità nel tempo);
- che di quelle *specifiche* (che agiscono in maniera puntuale solo su alcuni rischi e si caratterizzano per la loro capacità di incidere su problemi peculiari).

Elenco delle misure da adottare per il triennio

In una prospettiva di semplificazione e alleggerimento degli oneri amministrativi si è valutato da parte di ANAC di prevedere per i piccoli comuni con meno di 5000 abitanti e 50 dipendenti solo le misure di carattere generale obbligatorie riportate nella tabella appresso riportata e descritte nel dettaglio anche:

- nell'Allegato 2 Misure generali ANAC_31_2025 - (**vedi ALL. 2 – Misure generali – sottosezione 2.3**)
- nell'**All. 2 Bis Misure di contrasto alla corruzione e trasparenza (da M01 a M14)**

MISURE DI CARATTERE GENERALE OBBLIGATORIE (del. 31/2025 ANAC aggiornamento PNA 2022)	CODICE IDENTIFICATIVO MISURA
Codice di comportamento dei dipendenti	M01
Autorizzazioni allo svolgimento di incarichi d'ufficio – attività ed incarichi extra-istituzionali	M02
Misure di disciplina del conflitto d'interesse	M03
Formazione sui temi dell'etica e della legalità e sulla contrattualistica pubblica	M04
Tutela del <i>whistleblower</i> (dipendente pubblico che segnala illeciti -whistleblowing)	M05
Misure alternative alla rotazione ordinaria del personale addetto alle aree a rischio di corruzione	M06

Inconferibilità/incompatibilità per funzioni dirigenziali o ad esse equiparabili (<i>Segretario generale e titolari di incarichi di Elevata qualificazione - EQ</i>)	M07
Divieto di <i>pantouflage</i> - revolving doors, ossia di svolgere attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro	M08
Patti di integrità	M09
Responsabile dell'Anagrafe per la Stazione Appaltante (RASA)	M10
Commissioni di gara e di concorso	M11
Monitoraggio termini procedurali	M12
Rotazione straordinaria	M13
Adempimenti relativi alla TRASPARENZA (vedi "All. 3 Sottosezione trasparenza_ANAC_31_2025" - (vedi ALL. 3 – sottosezione 2.3))	M14

Ai fini della descrizione della misura, per ognuna delle misure generali i RPCT indicano:

- i) stato/ fasi/ tempi di attuazione;
- ii) indicatori di attuazione;
- iii) responsabile/struttura responsabile.

Tra le misure **GENERALI** rientrano anche:

- il Codice di Comportamento dei dipendenti di questo comune approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 66 del 08.11.2021 e allegato al presente piano – **allegato 2.2;**
- il Protocollo Incarichi Professionali, **allegato 2.4;**
- il Patto di Integrità, **allegato 2.5.**

Per quanto concerne la misura relativa al Whistleblowing, **l'Allegato 2.3** contiene il modello per la segnalazione di condotte illecite (vedi M05 della Misure generali).

L'elenco delle misure e dei rischi per la parte dei contratti pubblici è integrato dalle tabelle 1 e 2 dell'aggiornamento 2023 al PNA 2022.

ANAC con la delibera n. 31/2025, a supporto del RPCT, per la corretta attuazione della misura della inconferibilità/incompatibilità ha elaborato una tabella sinottica che riporta gli specifici divieti previsti dal d.lgs. n. 39/2013 per i comuni con popolazione inferiore ai 15.000 abitanti per titolari di incarico amministrativo di vertice e titolari di incarichi dirigenziali che si riporta in allegato alla Misura "M08.

L'attivazione delle misure programmate è subordinata alla loro previsione nella sottosezione del presente PIAO dedicata agli obiettivi di Performance, con le tempistiche nello stesso indicate e così come sarà meglio ivi individuata.

Eventuali future nuove misure ulteriori che dovessero essere considerate utili o necessarie saranno valutate in base ai costi stimati, all'impatto sull'organizzazione e al grado di efficacia che si attribuisce a ciascuna di esse.

L'individuazione e la valutazione delle **misure ulteriori** può essere compiuta dal responsabile della prevenzione, con il coinvolgimento dei dirigenti/responsabili per le aree di competenza e l'eventuale

supporto del [nucleo di valutazione](#), tenendo conto anche degli esiti del monitoraggio sulla trasparenza ed integrità e dei controlli interni.

I responsabili dell'attuazione delle singole misure sono individuati e specificati **nell'All. 2.1 Misure generali per il trattamento del rischio per processo e individuazione dei Responsabili**.

2.3.6.9. Monitoraggio della sottosezione "Rischi corruttivi"

Programmazione del monitoraggio sulla misura

Rispetto alla programmazione del monitoraggio sulla misura – da farsi su tutte le misure concentrando l'attenzione prioritariamente su quelle misure rispetto alle quali sono emerse criticità dalla relazione annuale RPCT - trattandosi di misure obbligatorie per legge, l'Autorità **con la del. 31/2025** suggerisce un monitoraggio a cadenza annuale.

Quanto agli esiti del monitoraggio, in corrispondenza di ciascuna misura, i RPCT possono riportare gli esiti delle verifiche svolte.

Così, ad esempio, per misure che hanno un indicatore di attuazione che consiste nell'adozione di un atto (ad es. l'adozione del codice di comportamento), l'ente indicherà se l'atto è stato adottato o meno (SI/NO). Per misure, invece, con indicatori espressi in termini di quantitativo-percentuale (ad. es. il numero di dichiarazioni acquisite circa assenza di situazioni di conflitto di interesse sul numero di dichiarazioni verificate o il numero di segnalazioni *whistleblower* pervenute sul numero di quelle trattate), le amministrazioni, in alternativa, preciseranno la fascia di attuazione raggiunta: a) tra 80 e 100 %; b) tra 50 e 80%; c) tra 0 e 50%.

Ove dal monitoraggio emerga un risultato "negativo" (ad esempio, assenza di un determinato atto che doveva essere adottato, oppure una attuazione della misura inferiore all'80%), l'ente ne illustra le ragioni. Si ricorda, infatti, che il processo di gestione del rischio si sviluppa secondo una logica sequenziale e ciclica che ne favorisce il continuo miglioramento, nel senso che dagli esiti del monitoraggio si deve ripartire per la migliore programmazione dell'annualità successiva di riferimento.

Secondo le indicazioni fornite da ANAC con la delibera n. 31/2025 di aggiornamento del PNA 2022 ad oggi vigente per disegnare un'efficace strategia di prevenzione della corruzione è necessario predisporre un sistema di monitoraggio sull'attuazione delle misure.

Nell'apposita sezione del PIAO, i RPCT programmano il monitoraggio delle misure specifiche (programmazione del monitoraggio, frequenza del monitoraggio) da attuarsi nel triennio di vigenza, prevedendo, altresì, la rendicontazione degli esiti dello stesso.

Rispetto alla programmazione del monitoraggio sulle singole misure anticorruzione dovrà precisarsi se questo avverrà ogni anno, ogni due, oppure ogni tre, avendo come riferimento il triennio di validità della sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO. Questo consentirà all'ente una maggiore flessibilità nella programmazione delle proprie attività di controllo con l'impegno, tuttavia, di effettuare, nell'arco del triennio, la verifica di tutte le misure di prevenzione ivi elaborate.

Inoltre, qualsiasi sia la scelta operata dall'Ente, nel documento si dovrà precisare se il monitoraggio avrà una cadenza semestrale o annuale.

Quanto agli esiti del monitoraggio, in corrispondenza di ciascuna misura, i RPCT potranno riportare gli esiti delle verifiche svolte. Così, ad esempio, per misure che hanno un indicatore di attuazione che consiste nell'adozione di un atto, l'ente potrà indicare se l'atto è stato adottato o meno (SI/NO). Per misure, invece, con indicatori espressi in termini di percentuale, le amministrazioni potranno precisare la fascia di attuazione raggiunta: a) tra 80 e 100 %; b) tra 50 e 80%; c) tra 0 e 50%.

Ove dal monitoraggio emerga un risultato "negativo" (ad esempio, assenza di un determinato atto che doveva essere adottato, oppure una attuazione della misura inferiore all'80%), il RPCT è chiamato ad illustrarne le ragioni.

Si rammenta che l'attività di monitoraggio compete non solo ai RPCT ma anche ai referenti, laddove previsti, ai dirigenti e agli OIV/Nuclei di valutazione che concorrono, ciascuno per i propri profili di competenza, a garantire un supporto al RPCT. Questo consente al RPCT di monitorare costantemente "l'andamento dei lavori" e di intraprendere le iniziative più adeguate nel caso di scostamenti.

Il monitoraggio sulla sezione anticorruzione del P.I.A.O. riguarda tutte le fasi di gestione del rischio al fine di poter:

- intercettare rischi emergenti;
- identificare processi organizzativi tralasciati nella fase di mappatura;
- prevedere nuovi e più efficaci criteri per l'analisi e la ponderazione del rischio.

In una logica di gradualità progressiva i processi e le misure da monitorare possono essere innanzitutto individuati, alla luce della valutazione del rischio, in quei processi (o quelle attività) che, nella prospettiva di attuazione degli obiettivi del PNRR, comportano l'uso di fondi pubblici ad essi correlati, inclusi i fondi strutturali, e in quelli maggiormente a rischio.

Nello svolgere le verifiche si dovrà tener conto anche dell'esigenza di includere nel monitoraggio i processi/attività non verificati negli anni precedenti.

Con riferimento alle misure generali diverse dalla trasparenza, come, ad esempio, la formazione, il whistleblowing, il pantouflage, la gestione del conflitto di interessi, occorre tener conto dei rilievi emersi nella relazione annuale del RPCT, concentrando l'attenzione del monitoraggio in particolare su quelle misure rispetto alle quali sono emerse criticità.

Tempistica del monitoraggio

Nelle tabelle 7,8,9 del PNA 2022, le indicazioni sono suddivise per amministrazioni/enti che abbiano:

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

In particolare per i comuni compresi nella casistica b):

- il monitoraggio verrà svolto 2 volte l'anno;
- ogni anno verrà esaminato almeno un campione la cui percentuale si raccomanda non sia inferiore al 30 %, salvo deroga motivata, rispetto ai processi selezionati in base ad un principio di priorità legato ai rischi individuati in sede di programmazione delle misure.

Nel caso dei comuni che hanno da 1 fino a 15 dipendenti, compresi quindi nella casistica a):

- il monitoraggio sarà svolto almeno 1 volta l'anno;
- ogni anno verrà esaminato almeno un campione la cui percentuale raccomandata da ANAC è di almeno il 30%, salvo deroga motivata, rispetto ai processi selezionati in base ad un principio di priorità legato ai rischi individuati in sede di programmazione delle misure.

Caratteristiche del monitoraggio

L'attività di controllo sul sistema complessivo di misure individuate dall'amministrazione deve essere:

- coerente con gli altri sistemi di controllo presenti, senza che ciò comporti un aggravio dei procedimenti interni;
- orientata a valorizzare le strutture di vigilanza già esistenti, in un'ottica di ottimizzazione e coordinamento delle attività di controllo.

È inoltre necessario evitare controlli meramente formali svolti in una logica di adempimento burocratico; occorre implementare, al contrario, controlli di tipo sostanziale.

Riassumendo:

Per ciascuna misura, secondo ANAC, si indicano:	A) Soggetto responsabile del monitoraggio;
	B) Strumenti del monitoraggio, stato, fasi del monitoraggio;
	C) Tempi di attuazione del monitoraggio;

A) Responsabili del monitoraggio

Il sistema di monitoraggio si attua su più livelli, in cui:

- il primo è in capo alla struttura organizzativa che è chiamata ad attuare le misure;
- il secondo è in capo al RPCT.

Monitoraggio di 1° livello - Essendo l'attuazione del monitoraggio su più livelli il monitoraggio di primo livello sarà effettuato in autovalutazione da parte dei responsabili degli uffici e dei servizi responsabili delle misure, coincidenti con i referenti.

Il responsabile del monitoraggio di primo livello informa il RPCT sul se e come le misure di trattamento del rischio sono state attuate, dando atto anche di una valutazione dell'utilità delle stesse rispetto ai rischi corruttivi da contenere.

Monitoraggio di 2° livello - Il monitoraggio di primo livello va accompagnato da verifiche successive del RPCT in merito alla veridicità delle informazioni rese in autovalutazione anche mediante l'utilizzo di apposite schede di monitoraggio. Tali verifiche vanno svolte poi attraverso il controllo degli indicatori e dei target attesi previsti per l'attuazione delle misure all'interno della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO nonché con richiesta di documenti, informazioni e/o qualsiasi elemento che possa comprovare l'effettiva azione svolta.

Nel monitoraggio di secondo livello, l'attuazione è compito del RPCT, coadiuvato da una struttura di supporto e/o con il coinvolgimento degli altri organi con funzioni di controllo interno (internal audit), laddove presenti, per il corretto svolgimento delle attività correlate all'analisi del rischio, ma anche per tutte le attività legate all'analisi dei processi, al loro disegno ed alla loro mappatura. L'attività di monitoraggio del RPCT può avere tuttavia ad oggetto anche le attività non pianificate di cui si è venuto a conoscenza, ad esempio, a seguito di segnalazioni che pervengono al RPCT in corso d'anno tramite il canale del whistleblowing o con altre modalità.

Gestione associata del monitoraggio - Il legislatore del PIAO ha previsto, in funzione semplificatoria, che gli enti locali con meno di 15.000 abitanti provvedano anche attraverso l'individuazione di un ufficio associato tra quelli esistenti in ambito provinciale o metropolitano, secondo le indicazioni delle Assemblee dei sindaci o delle Conferenze metropolitane:

- al monitoraggio dell'attuazione del Piano integrato;
- al monitoraggio delle performance organizzative.

A ciò si può aggiungere la facoltà di prevedere strutture che consentono un confronto e una condivisione di informazioni fra RPCT degli enti locali che insistono nello stesso territorio (ad esempio, la costituzione di una Consulta o reti di RPCT). L'obiettivo è quello di attivare meccanismi di confronto e supporto reciproco fra RPCT, anche condividendo best practice e misure organizzative di prevenzione della corruzione.

Referenti - Soggetti che devono relazionare periodicamente al RPCT al fine di aggiornarlo sia sullo stato di attuazione/adequazione delle misure di trattamento che sulle attività di controllo interno di primo e/o di secondo livello svolte con relative scadenze sono i responsabili dei vari servizi in collaborazione con i vari responsabili di procedimento.

Si potrà provvedere a definire e comunicare formalmente a tutti i soggetti coinvolti i contenuti, la periodicità e le modalità di trasmissione di specifiche informazioni e/o indicatori di anomalia quali, ad esempio:

- ⇒ informazioni sullo stato avanzamento di interventi e/o modifica aree di rischio/controlli da parte dei Referenti;
- ⇒ informazioni utili per l'elaborazione della relazione annuale del RPCT (es. procedimenti disciplinari);
- ⇒ check list di auto controllo periodico e/o report di sintesi da parte dei dirigenti e/o responsabili di misure.

Nel corso dell'anno ci potranno essere occasioni di confronto tra il RPCT (e la struttura di supporto) e i responsabili dell'attuazione delle misure, ad esempio, mediante l'uso di sistemi informatizzati o spazi digitali condivisi (come le intranet).

L'utilizzo di sistemi informatici, anche semplici, può consentire un monitoraggio efficiente e tempestivo, facilitando così anche l'elaborazione dei dati e delle risultanze del monitoraggio stesso.

Può esserci la sola autovalutazione dei responsabili dell'attuazione delle misure nelle aree in cui il rischio di corruzione è più basso, mentre nelle aree a più alto rischio, questa modalità deve essere utilizzata sempre in combinazione con monitoraggi svolti dal RPCT. Quest'ultimo, a sua volta, si può coordinare con gli organi di controllo interni all'amministrazione/ente rispetto all'attività da verificare.

B) Gli strumenti operativi del monitoraggio

Per effettuare il monitoraggio potranno essere scelti i seguenti strumenti:

- *predispone schede di monitoraggio* in cui indicare, per ciascuna misura, gli elementi e i dati da monitorare, al fine di verificare il grado di realizzazione delle misure riportate all'interno delle mappature, parametrato al target prefissato, nonché gli eventuali scostamenti rispetto ai risultati attesi, le cause (ove conosciute) che li abbiano determinati e le iniziative che si intendono intraprendere per correggerli;

- realizzare, da parte del RPCT, incontri periodici e audit specifici con i responsabili delle misure o verificare l'effettiva azione svolta attraverso la consultazione di banche dati, portali, o riscontri documentali;
- utilizzare strumenti e soluzioni informatiche idonee a facilitare l'attività di monitoraggio;
- considerare, tra gli strumenti e le soluzioni informatiche idonei a facilitare l'attività di monitoraggio, la Piattaforma di acquisizione della programmazione anticorruzione e per la trasparenza messa a disposizione da ANAC. La compilazione della sezione dedicata al monitoraggio consente in particolare di schematizzare le informazioni relative allo stato di attuazione delle misure (generali e specifiche), nonché di scaricare un documento di sintesi che costituisce la base per la redazione della relazione annuale del RPCT. In altri termini, il RPCT si avvale delle risultanze del monitoraggio per la predisposizione della relazione annuale da cui deve emergere una valutazione del livello effettivo di attuazione delle misure contenute nella sottosezione e nella sezione anticorruzione del PIAO;
- raccordare in modo progressivo e graduale gli strumenti del controllo di gestione con quelli del monitoraggio delle misure di piano.
- per il monitoraggio sulle misure generali, può essere un'utile base la relazione che i RPCT elaborano annualmente, ai sensi dell'art. 1, co. 14, della legge n. 190/2012, entro il 15 dicembre di ogni anno e salvo proroghe di Legge, secondo la scheda in formato excel messa a disposizione da ANAC, eventualmente integrata da parte di ciascuna amministrazione. La scheda consente di evidenziare gli scostamenti delle misure previste rispetto a quelle attuate e di far emergere una valutazione complessiva del livello effettivo di attuazione delle misure considerate. La relazione viene trasmessa all'OIV e all'organo di indirizzo dell'amministrazione. Questo documento dovrà essere pubblicato sul sito istituzionale del Comune. Sulle modalità di redazione della relazione l'Autorità fornisce annualmente indicazioni mettendo disposizione uno schema di Relazione.

C) Tempistica del monitoraggio

La tempistica del monitoraggio più consona all'esposizione al rischio e alle caratteristiche organizzative dell'amministrazione è la seguente:

⇒ almeno una volta l'anno.

In ogni caso, il monitoraggio sarà il più possibile costante, al fine di apportare tempestivamente misure correttive e quindi non solo ex post, ma anche in corso d'opera a fronte delle criticità via via riscontrate.

Si eviterà un monitoraggio consistente in mail standardizzate ai responsabili sull'attuazione delle misure oppure in attività di ricezione acritica e passiva dei riscontri forniti dai responsabili senza alcuna ulteriore verifica e/o controllo.

Nella scheda/relazione da cui risulta il monitoraggio dovranno essere riportati i seguenti elementi:

- il risultato raggiunto in rapporto all'indicatore di monitoraggio e al target definiti in fase di programmazione delle misure;
- eventuali criticità riscontrate;
- le motivazioni della mancata/parziale realizzazione della misura;
- gli interventi correttivi da effettuare;
- eventuali proposte di rimodulazione della misura e/o delle fasi e/o dei tempi di attuazione, nonché qualsiasi ulteriore elemento utile che consenta di agevolare la lettura della scheda.

Indicatori di risultato del monitoraggio

Ad ogni misura anticorruzione e per la trasparenza corrispondono, secondo le indicazioni espresse da ANAC per il 2023, i seguenti indicatori di risultato utili per il monitoraggio:

Tipologia di misura	Esempi di indicatori
Misure di controllo	Numero di controlli effettuati su numero di pratiche/provvedimenti/ecc
Misure di trasparenza	Presenza o meno di un determinato atto/dato/informazione oggetto di pubblicazione (si/no)
Misure di definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento	Numero di iniziative effettuate sull'etica pubblica rispetto a quelle programmate misure di regolamentazione verifica

	sull'adozione di un determinato regolamento/procedura (si/no)
Misure di semplificazione	Presenza o meno di documentazione o disposizioni che semplifichino i processi (si/no)
Misure di formazione	Numero di partecipanti a un determinato corso su numero soggetti interessati; risultanze sulle verifiche di apprendimento (risultato dei test su risultato atteso)
Misure di sensibilizzazione e partecipazione	Numero di iniziative svolte ed evidenza dei contributi raccolti rispetto alle iniziative programmate per tipologia di destinatari (soggetti interni o stakeholder)
Misure di rotazione	Numero di incarichi/pratiche ruotati/sul totale misure di segnalazione e protezione (che possono anche essere riferite ai whistleblower)
Numero di misure adottate per agevolare, sensibilizzare, garantire i segnalanti	Numero di segnalazioni di WB esaminate rispetto a quelle ricevute nell'anno X misure di gestione del conflitto di interessi specifiche previsioni su casi particolari di conflitto di interessi tipiche dell'attività dell'amministrazione o ente (si/no)
Misure di regolazione dei rapporti con i "rappresentanti di interessi particolari" (lobbies).	Presenza o meno di discipline volte a regolare il confronto con le lobbies e strumenti di controllo (si/no)
Misure di gestione del pantouflage	Numero di dichiarazioni di impegno al rispetto del divieto di pantouflage acquisite rispetto al totale dei dipendenti cessati - numero di verifiche effettuate su un campione di dichiarazioni di impegno al rispetto del divieto di pantouflage rispetto al totale dei dipendenti cessati

3.1 SOTTOSEZIONE "STRUTTURA ORGANIZZATIVA"

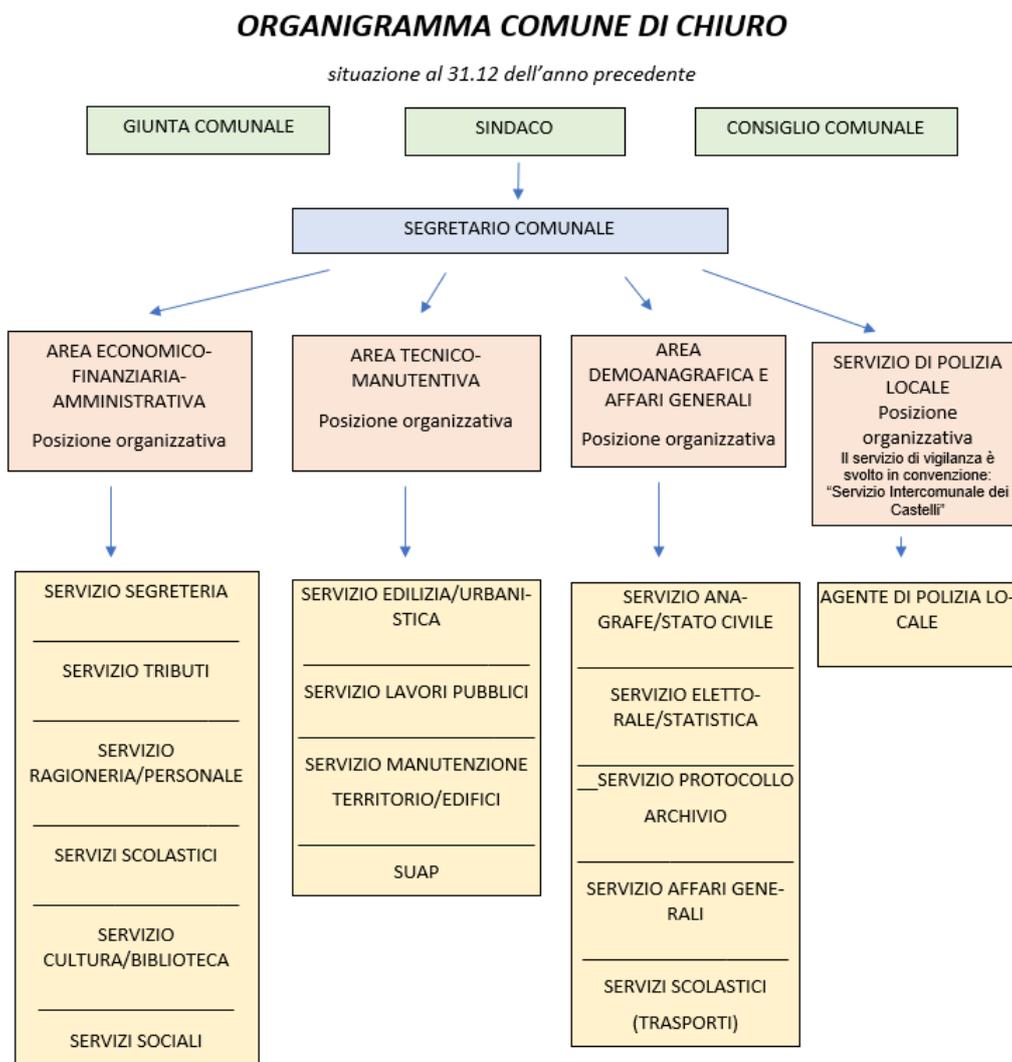
Secondo l'art. 4, comma 1, lett. a), del D.M. n. 132/2022, in questa sotto-sezione, rilevante anche ai fini della valutazione del contesto interno influenzante il rischio di corruzione o di scarsa trasparenza, sono illustrati:

- A. il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione;
- B. gli interventi e le azioni necessarie programmate di cui all'art. 3, comma 1, lett. a), del medesimo decreto (c.d. Valore pubblico).

A - Modello Organizzativo adottato dall'Amministrazione

A.1. Organigramma

I dipendenti alla data attuale sono in tutto *n. 11 a tempo indeterminato* di cui 2 i part-time, in aggiunta al *Segretario comunale* assegnato dal Ministero dell'Interno all'Ente e in convenzione con altri comuni e *ad 1 unità* di personale a tempo determinato.



In base a quanto previsto nel vigente regolamento in materia di uffici e servizi il Comune è organizzato per micro-unità rappresentate dagli uffici/servizi cui sono assegnati i singoli procedimenti amministrativi come individuati con delibera di GM.

L'articolazione organizzativa del Comune persegue obiettivi di massima semplificazione, attraverso la riduzione al minimo del numero delle unità organizzative, nonché di massima flessibilità, attraverso l'adattamento dell'assetto organizzativo alle mutevoli esigenze dell'ente.

Per gli eventuali aggiornamenti dell'Organigramma si rinvia all'apposita sezione di "Amministrazione trasparente" del sito internet istituzionale dell'Ente.

A.2. Livelli di Responsabilità organizzativa

In organico non sono presenti Direttore Generale o Dirigenti. Al vertice delle Aree vi è il *Segretario Generale* a cui compete il coordinamento generale dell'intera struttura organizzativa dell'Ente oltre alle funzioni assegnate per Legge.

Ai sensi dell'art. 109, 2° comma e dell'art. 50, 10° comma del D.lgs. 18 agosto 2000, n. 267 – TUEL e del vigente Regolamento in materia di Ordinamento Generale degli Uffici e dei Servizi, sono state istituite n. **tre** Posizioni Organizzative (con nuovo CCNL 2022 dal 1° aprile 2023 incarichi di elevata qualificazione EQ), ciascuna assegnata ad un responsabile apicale.

Per quanto concerne l'Area vigilanza, il servizio è gestito in convenzione con i Comuni di Ponte in Valtellina (capo convenzione), Poggiridenti e Montagna in Valtellina con titolare di Posizione organizzativa (EQ) individuato nel personale dell'ente capo convenzione.

Ciascun ufficio/servizio viene assegnato in forza di delibera ad un responsabile di servizio/titolare di elevata qualificazione.

Con la sottosezione 2.2. Performance del presente PIAO, annualmente, ciascun titolare di E.Q. ha assegnato il personale ed i mezzi necessari al raggiungimento degli obiettivi annuali di performance.

A ciascun responsabile vengono assegnate le unità di personale a cui affidare i singoli procedimenti amministrativi anche se, trattandosi di ente di ridotte dimensioni, il personale è assegnato a diverse funzioni per entrambe le aree secondo necessità.

Essendo il Comune con un numero di dipendenti inferiore a 50 valgono le deroghe di cui all'art.6 del precitato D.M.132/2022.

In relazione agli obiettivi innovativi e strategici individuati nel DUP ed al fine di meglio perseguire gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e di qualità dei servizi ai cittadini, l'attuale organizzazione dell'Ente potrà essere revisionata/modificata per adeguarsi a nuove sopraggiunte necessità.

B - Interventi ed azioni necessarie programmate di cui all'art. 3, comma 1, lett. a), del medesimo decreto 132/2022 (Valore pubblico).

Essendo la sottosezione Valore Pubblico disapplicata con riferimento agli enti sotto i 50 dipendenti questa parte non si è ritenuto di compilarla.

3.2. SOTTOSEZIONE "ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE"

3.2.1 PREMESSE - LAVORO A DISTANZA

Come previsto dall'art. 4, comma 1, lett. b), del D.M. n. 132/2022, nella presente sottosezione sono indicati, in coerenza con la definizione degli istituti del lavoro agile stabiliti dalla Contrattazione collettiva nazionale:

- la strategia e gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto, adottati dall'amministrazione.

Attraverso questa sezione viene assorbito il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (Pola), previsto dall'art. 14, comma 1, della L. n. 124/2015.

Il Comune, con numero di dipendenti inferiore a 50, era esonerato per Legge dall'obbligo di adozione del Pola ai sensi dell'art. 1, lett. e), del D.P.R. 81/2022, tuttavia l'art. 6 del D.M. 132/2022 obbliga anche i comuni sotto i 50 dipendenti a compilare la presente sottosezione in quanto recita:

*"Art. 6 Modalità semplificate per le pubbliche amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti [...] 3. Le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1 sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere [...] **b)** [...]"*

4. Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui al presente articolo."

rinviano espressamente all'applicazione dell'art.4, c. 1, lett. b), dello stesso DM 132/2022 che dispone:

*"[...] **b)** Organizzazione del lavoro agile: in questa sottosezione sono indicati, in coerenza con la definizione degli istituti del lavoro agile stabiliti dalla Contrattazione collettiva nazionale, la strategia e gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto, adottati dall'amministrazione. A tale fine, ciascun Piano deve prevedere:*

1) che lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non pregiudichi in alcun modo o riduca la fruizione dei servizi a favore degli utenti;

2) la garanzia di un'adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile, assicurando la prevalenza, per ciascun lavoratore, dell'esecuzione della prestazione lavorativa in presenza;

3) l'adozione di ogni adempimento al fine di dotare l'amministrazione di una piattaforma digitale o di un cloud o, comunque, di strumenti tecnologici idonei a garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni che vengono trattate dal lavoratore nello svolgimento della prestazione in modalità agile;

4) l'adozione di un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove presente;

5) l'adozione di ogni adempimento al fine di fornire al personale dipendente apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta;"

Storia del telelavoro e del lavoro agile

La normativa vigente favorisce forme di impiego flessibile del personale, purché compatibili con l'organizzazione degli uffici e del lavoro, a favore di dipendenti in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare.

Senonché lo scoppio della pandemia da Covid-19 e l'introduzione ad opera della decretazione d'urgenza delle nuove norme in materia di lavoro agile, quale misura di distanziamento sociale, finalizzate a garantire la sicurezza dei lavoratori e a prevenire i contagi derivanti dalla compresenza in ambito lavorativo di più soggetti, hanno rivoluzionato completamente il quadro sopra delineato e hanno prodotto un impatto notevole sull'organizzazione del lavoro.

La sperimentazione in molti comuni delle forme di lavoro a distanza in applicazione delle disposizioni dettate dall'articolo 14 della Legge 7 agosto 2015, n. 124 e degli articoli 18 e seguenti della Legge 22 maggio 2017, n. 81, effettuata nel periodo più stretto del lockdown, ha dimostrato che tale strumento può essere utilizzato in modo più diffuso anche al di fuori del periodo emergenziale.

A seguito dell'emanazione del Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 23 settembre 2021 e del successivo Decreto del Ministro per la pubblica amministrazione dell'8 ottobre 2021, è stato superato il concetto di lavoro agile "emergenziale" prevedendo che la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni sia quella svolta in presenza.

Inoltre, in data 30 novembre 2021 il Dipartimento della Funzione Pubblica ha emanato le Linee Guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche, ai sensi dell'articolo 1, comma 6, del succitato

decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, le quali sono state recepite contrattualmente nel CCNL Funzioni Centrali 2019/2021, siglato in via definitiva in data 9 maggio 2022.

Il nuovo CCNL Funzioni Locali 2019-2021, sottoscritto il 16/11/2022, completando il quadro normativo in materia, ha previsto specifiche disposizioni riguardanti il lavoro agile ed il lavoro da remoto (artt. da 63 a 69); quest'ultima tipologia sostituisce la disciplina sperimentale del telelavoro di cui all'art. 1 del CCNL 14/09/2000, che viene disapplicata dall'entrata in vigore del CCNL, fatti salvi gli accordi sottoscritti a tale data e il trattamento economico in godimento, in base alla previgente disciplina, fino alla scadenza dei progetti di cui all'art. 3 del DPR n. 70/1999.

L'art. 63, comma 2, del CCNL 16/11/2022 prevede l'adozione di un apposito Regolamento, al fine di definire più nel dettaglio tale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato oltre che, ad esempio, la procedura per l'assegnazione della modalità agile al singolo dipendente (richiesta da parte del dipendente, modalità di accoglimento, criteri di priorità in caso di un numero elevato di richieste oltre la percentuale massima, ecc.).

Il CCNL non disapplica le Linee guida ministeriali del 30/11/2021, emanate sulla scorta di quanto previsto dall'art. 1, comma 6, del D.M. 8/10/2021, che rimangono quindi attuabili per le parti non incompatibili con il CCNL stesso (*in linea generale, il CCNL prevale sulle linee guida; in quest'ultimo documento, veniva infatti specificato che: "In ogni caso, con l'entrata in vigore dei nuovi CCNL, le presenti linee guida cessano la loro efficacia per tutte le parti non compatibili con gli stessi"*); rimane, ad esempio, fermo il criterio della prevalenza per ciascun lavoratore del lavoro in presenza.

Successivamente, il Ministro per la Pubblica Amministrazione, con decreto del 30/6/2022, n. 132, pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 7/9/2022, ha introdotto ulteriori disposizioni in materia di lavoro agile nella pubblica amministrazione che vengono recepite nell'ambito della sottosezione "Organizzazione del lavoro agile" della sezione "Organizzazione e capitale umano" del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO).

La Legge di Bilancio (art. 1, comma 306, Legge 29 dicembre 2022, n. 197), come da ultimo modificata (art. 8 del D.L. 29 settembre 2023, n. 132), ha previsto che, fino al 31 dicembre 2023, per i cosiddetti lavoratori fragili, dipendenti pubblici e privati, il datore di lavoro assicura lo svolgimento della prestazione lavorativa in smart working anche attraverso l'adibizione a diversa mansione compresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definite dai contratti collettivi di lavoro vigenti, senza alcuna decurtazione della retribuzione in godimento, ferma restando l'applicazione delle disposizioni dei relativi contratti collettivi nazionali di lavoro, ove più favorevoli.

Iter per l'approvazione della sottosezione

Per quanto riguarda i pareri preventivi/relazioni sindacali, sulla presente sezione riguardante l'organizzazione del lavoro agile o da remoto sono previsti per Legge:

- confronto con le parti sindacali su *"i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto, criteri generali per l'individuazione dei processi e delle attività di lavoro, con riferimento al lavoro agile e al lavoro da remoto, nonché i criteri di priorità per l'accesso agli stessi"* (art. 5, comma 3, lett. I), CCNL 16/11/2022);
- coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali di cui all'art. 7, comma 2, lett. b), da parte dell'Organismo paritetico per l'innovazione (negli enti, comprese le Unioni dei comuni, con più di 70 dipendenti), su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'ente (art. 6 CCNL 16/11/2022), quindi anche sul lavoro agile;
- attività consultiva (pareri) e funzione propositiva (proposte) da parte del Comitato Unico di Garanzia (CUG):
 - > **consultiva**, su progetti di riorganizzazione dell'Amministrazione di appartenenza; sui piani di formazione del personale; sull'orario di lavoro, le forme di flessibilità lavorativa e gli interventi di conciliazione; sui temi della contrattazione integrativa che rientrano nelle proprie competenze;
 - > **propositiva**, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne; promuovere e/o potenziare iniziative che attuano le politiche di conciliazione; prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche, mobbing, nell'Amministrazione pubblica di appartenenza; temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa.

3.2.2 LAVORO AGILE

1. Definizione e principi generali

Il lavoro a distanza è disciplinato:

- al titolo VI del CCNL Funzioni Locali sottoscritto nel 2022, agli articoli 63 e ss.
- dalla L. 81/2017 per quanto concerne il lavoro agile.

Il CCNL 2019-2021 sottoscritto in data 16.11.2022 stabilisce:

"Art. 63 Definizione e principi generali

1. *Il lavoro agile di cui alla L. 81/2017 è una delle possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa per processi e attività di lavoro, per i quali sussistano i necessari **requisiti organizzativi e tecnologici** per operare con tale modalità. I **criteri generali** per l'individuazione dei predetti processi e attività di lavoro sono stabiliti dalle amministrazioni, previo confronto di cui all'art. 5 (confronto) comma 3, lett. l). [...].*
2. *Il lavoro agile è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, disciplinata da ciascun Ente con proprio **Regolamento ed accordo tra le parti**, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro. [...]."*

2. Strategia e gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto, adottati dall'amministrazione.

Sebbene la compilazione della sottosezione sia obbligatoria per tutti gli enti, a prescindere dal numero dei dipendenti, il Comune non ritiene di prevedere il lavoro agile o il lavoro da remoto come modello di lavoro stabile, in quanto non sono emerse esigenze organizzative tali da farlo prendere in considerazione. La prestazione lavorativa è svolta prioritariamente in modalità di lavoro a distanza presso il proprio domicilio e con vincolo di tempo coincidente con l'articolazione oraria giornaliera del lavoro in presenza. In via residuale può essere autorizzata la fruizione della modalità agile senza un vincolo di orario nell'ambito delle ore massime di lavoro giornaliera e settimanali stabilite dai CCNL.

Tale modalità può essere usufruita dai dipendenti per *n.1 giorno alla settimana* e, in caso di esigenze dell'Amministrazione comunale, dovrà essere garantita la presenza in sede.

La percentuale massima di dipendenti ammessi al lavoro a distanza è di 1 dipendente.

Il Comune, nell'ambito del PNRR, ha presentato la propria candidatura per la concessione di risorse finalizzate al passaggio in Cloud. L'assegnazione di tali risorse costituirà un elemento di promozione delle modalità di erogazione dei servizi in digitale, concorrendo a modernizzare alcuni processi e svecchiare le apparecchiature informatiche di cui dispone l'Ente, creando così condizioni più favorevoli per poter gestire la modalità agile di prestazione lavorativa.

L'accordo individuale ha i contenuti di cui allo **schema allegato 5**.

3. Destinatari

Il CCNL del 2022 stabilisce:

"Art. 64 Accesso al lavoro agile

1. *L'adesione al lavoro agile ha natura consensuale e volontaria ed è consentito a tutti i lavoratori – siano essi con rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale e indipendentemente dal fatto che siano stati assunti con contratto a tempo indeterminato o determinato – con le precisazioni di cui al presente Titolo."*

3. *L'amministrazione nel dare accesso al lavoro agile ha cura di conciliare le esigenze di benessere e flessibilità dei lavoratori con gli obiettivi di miglioramento del servizio pubblico, nonché con le specifiche necessità tecniche delle attività. Fatte salve queste ultime e fermi restando i diritti di priorità sanciti dalle normative tempo per tempo vigenti e l'obbligo da parte dei lavoratori di garantire prestazioni adeguate, l'amministrazione - previo confronto ai sensi dell'art. 5 (Confronto) - avrà cura di facilitare l'accesso al lavoro agile ai lavoratori che si trovano in condizioni di particolare necessità, non coperte da altre misure.*

Deve essere garantita un'adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile, assicurando la prevalenza, per ciascun lavoratore, dell'esecuzione della prestazione lavorativa in presenza (D.M. 132/2022).

4. Attività escluse

Il CCNL del 2022 stabilisce:

"Art. 64 Accesso al lavoro agile

2. *Fermo restando quanto previsto dall'art. 5 (Confronto), l'amministrazione individua le attività che possono essere effettuate in lavoro agile. Sono **esclusi** i lavori in turno e quelli che richiedono l'utilizzo costante di strumentazioni non remotizzabili. "*

L'amministrazione individua le seguenti attività che non possono essere effettuate in lavoro agile:

- attività nelle quali è pregiudicata l'erogazione dei servizi rivolti a cittadini ed imprese che deve avvenire con regolarità, continuità ed efficienza, nonché nel rigoroso rispetto dei tempi previsti dalla normativa vigente;

- attività di polizia locale;
- i lavori in turno e quelli che richiedono l'utilizzo costante di strumentazioni non remotizzabili.

5. Condizioni per accedere al lavoro agile

Lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non deve pregiudicare in alcun modo o ridurre la fruizione dei servizi a favore degli utenti (D.M. 132/2022).

Deve essere adottato un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove presente (D.M. 132/2022).

Il CCNL del 2022 stabilisce:

"Art. 63 Definizione e principi generali

1. [...] Esso è finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa garantendo, al contempo, l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro.

"Art. 64 Accesso al lavoro agile

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

6. Luoghi di lavoro

Il CCNL del 2022 stabilisce:

"Art. 63 Definizione e principi generali

2. [...] La prestazione lavorativa viene eseguita in parte all'interno dei locali dell'ente e in parte all'esterno di questi, senza una postazione fissa e predefinita, entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale. Ove necessario per la tipologia di attività svolta dai lavoratori e/o per assicurare la protezione dei dati trattati, il lavoratore concorda con l'amministrazione i luoghi ove è possibile svolgere l'attività. In ogni caso nella scelta dei luoghi di svolgimento della prestazione lavorativa a distanza il dipendente è tenuto ad accertare la presenza delle condizioni che garantiscono la sussistenza delle condizioni minime di tutela della salute e sicurezza del lavoratore nonché la piena operatività della dotazione informatica e ad adottare tutte le precauzioni e le misure necessarie e idonee a garantire la più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni in possesso dell'ente che vengono trattate dal lavoratore stesso. A tal fine l'ente consegna al lavoratore una specifica informativa in materia."

"Art. 66 Articolazione della prestazione in modalità agile e diritto alla disconnessione

5. Per **sopravvenute esigenze di servizio** il dipendente in lavoro agile può essere richiamato in sede, con comunicazione che deve pervenire in tempo utile per la ripresa del servizio e, comunque, almeno il giorno prima. Il rientro in servizio non comporta il diritto al recupero delle giornate di lavoro agile non fruite."

L'amministrazione è tenuta alla verifica della idoneità del luogo ove viene prestata l'attività lavorativa, anche ai fini della valutazione del rischio di infortuni, nella fase di avvio e, successivamente, con frequenza almeno trimestrale.

7. Condizioni tecnologiche, privacy e sicurezza

Il Comune è tenuto a dotarsi di una piattaforma digitale o di un cloud o, comunque, di strumenti tecnologici idonei a garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni che vengono trattate dal lavoratore nello svolgimento della prestazione in modalità agile (D.M. 132/2022).

Il Comune è tenuto ad adottare ogni adempimento al fine di fornire al personale dipendente apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta (D.M. 132/2022).

Per le attività a distanza devono essere utilizzate le postazioni di lavoro fornite dall'amministrazione, in grado di garantire la protezione delle risorse aziendali a cui il lavoratore deve accedere. L'amministrazione deve assicurare il costante aggiornamento dei meccanismi di sicurezza, nonché il monitoraggio del rispetto dei livelli minimi di sicurezza. In alternativa, previo accordo con il datore di lavoro, possono essere utilizzate anche dotazioni tecnologiche del lavoratore che rispettino i requisiti di sicurezza di cui al periodo precedente. Deve essere prevista o consentita, nei servizi che lo richiedano, la possibilità di inoltrare le chiamate dall'interno telefonico del proprio ufficio sul cellulare del dipendente.

In particolare, l'accesso alle risorse digitali ed alle applicazioni dell'amministrazione raggiungibili tramite la rete internet deve avvenire attraverso sistemi di gestione dell'identità digitale (sistemi Multi factor authentication, tra i quali, ad esempio, CIE e SPID), in grado di assicurare un livello di sicurezza adeguato

e tramite sistemi di accesso alla rete predisposti sulla postazione di lavoro in dotazione in grado di assicurare la protezione da qualsiasi minaccia proveniente dalla rete (c.d. zero trust network). Alternativamente si può ricorrere all'attivazione di una VPN (Virtual Private Network, una rete privata virtuale che garantisce privacy, anonimato e sicurezza) verso l'ente, oppure ad accessi in desktop remoto ai server. Inoltre, l'amministrazione, dovrà prevedere sistemi gestionali e sistema di protocollo raggiungibili da remoto per consentire la gestione in ingresso e in uscita di documenti e istanza, per la ricerca della documentazione, etc.

Fermo restando quanto indicato in altri punti della presente disciplina, di norma non può essere utilizzata un'utenza personale o domestica del dipendente per le ordinarie attività di servizio, salvo i casi preventivamente verificati e autorizzati. In quest'ultima ipotesi, sono fornite dall'amministrazione puntuali prescrizioni per garantire la sicurezza informatica.

Il CCNL del 2022 stabilisce:

"Art. 66 Articolazione della prestazione in modalità agile e diritto alla disconnessione

4. In caso di problematiche di natura tecnica e/o informatica, e comunque in ogni caso di cattivo funzionamento dei sistemi informatici, qualora lo svolgimento dell'attività lavorativa a distanza sia impedito o sensibilmente rallentato, il dipendente è tenuto a darne tempestiva informazione al proprio dirigente. Questi, qualora le suddette problematiche dovessero rendere temporaneamente impossibile o non sicura la prestazione lavorativa, può richiamare, con un congruo preavviso, il dipendente a lavorare in presenza. In caso di ripresa del lavoro in presenza, il lavoratore è tenuto a completare la propria prestazione lavorativa fino al termine del proprio orario ordinario di lavoro."

8. Accordo individuale

Il CCNL del 2022 stabilisce:

"Art. 65 Accordo individuale

1. L'accordo individuale è stipulato per iscritto anche in forma digitale ai sensi della vigente normativa, ai fini della regolarità amministrativa e della prova. Ai sensi degli artt. 19 e 21 della L. n. 81/2017, esso disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali dell'ente, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro ed agli strumenti utilizzati dal lavoratore che di norma vengono forniti dall'amministrazione. L'accordo deve inoltre contenere almeno i seguenti elementi essenziali:

- a) durata dell'accordo, avendo presente che lo stesso può essere a termine o a tempo indeterminato;*
- b) modalità di svolgimento della prestazione lavorativa fuori dalla sede abituale di lavoro, con specifica indicazione delle giornate di lavoro da svolgere in sede e di quelle da svolgere a distanza;*
- c) modalità di recesso, motivato se ad iniziativa dell'Ente, che deve avvenire con un termine non inferiore a 30 giorni salve le ipotesi previste dall'art. 19 della L. n. 81/2017;*
- d) ipotesi di giustificato motivo di recesso;*
- e) indicazione delle fasce di cui all'art. 66 (Articolazione della prestazione in modalità agile e diritto alla disconnessione), lett. a) e b), tra le quali va comunque individuata quella di cui al comma 1, lett. b);*
- f) i tempi di riposo del lavoratore, che comunque non devono essere inferiori a quelli previsti per il lavoratore in presenza e le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro;*
- g) le modalità di esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali dell'ente nel rispetto di quanto disposto dall'art. 4 della L. n. 300/1970 e successive modificazioni;*
- h) l'impegno del lavoratore a rispettare le prescrizioni indicate nell'informativa sulla salute e sicurezza sul lavoro agili, ricevuta dall'amministrazione.*

2. In presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere dall'accordo senza preavviso indipendentemente dal fatto che lo stesso sia a tempo determinato o a tempo indeterminato."

9. Articolazione della prestazione

Il CCNL del 2022 stabilisce:

"Art. 66 Articolazione della prestazione in modalità agile e diritto alla disconnessione

1. La prestazione lavorativa in modalità agile può essere articolata nelle seguenti fasce temporali:

- a) fascia di contattabilità - nella quale il lavoratore è contattabile sia telefonicamente che via mail o con altre modalità similari. Tale fascia oraria non può essere superiore all'orario medio giornaliero di lavoro ed è articolata anche in modo funzionale a garantire le esigenze di conciliazione vita-lavoro del dipendente;*

- b) fascia di inoperabilità - nella quale il lavoratore non può erogare alcuna prestazione lavorativa. Tale fascia comprende il periodo di 11 ore di riposo consecutivo di cui all'art. 29, comma 6, del presente CCNL a cui il lavoratore è tenuto nonché il periodo di lavoro notturno tra le ore 22:00 e le ore 6:00 del giorno successivo."

10. Diritti e doveri del lavoratore

Il CCNL del 2022 stabilisce:

"Art. 63 Definizione e principi generali

3. Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile non modifica la natura del rapporto di lavoro in atto. Fatti salvi gli istituti contrattuali non compatibili con la modalità a distanza il dipendente conserva i medesimi diritti e gli obblighi nascenti dal rapporto di lavoro in presenza, ivi incluso il diritto ad un trattamento economico non inferiore a quello complessivamente applicato nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'amministrazione, con le precisazioni di cui al presente Titolo.

4. Al personale in lavoro agile sono garantite le stesse opportunità rispetto alle progressioni di carriera, alle progressioni economiche, alla incentivazione della performance e alle iniziative formative previste per tutti i dipendenti che prestano attività lavorativa in presenza."

"Art. 66 Articolazione della prestazione in modalità agile e diritto alla disconnessione

2. Nelle fasce di contattabilità, il lavoratore può richiedere, ove ne ricorrano i relativi presupposti, la fruizione dei permessi orari previsti dai contratti collettivi o dalle norme di legge quali, a titolo esemplificativo, i permessi per particolari motivi personali o familiari di cui all'art. 41 (permessi retribuiti per particolari motivi personali o familiari), i permessi sindacali di cui al CCNQ 4.12.2017 e s.m.i., i permessi per assemblea di cui all'art. 10 (Diritto di assemblea), i permessi di cui all'art. 33 della L. 83 104/1992. Il dipendente che fruisce dei suddetti permessi, per la durata degli stessi, è sollevato dagli obblighi stabiliti dal comma 1 per le fasce di contattabilità.

3. Nelle giornate in cui la prestazione lavorativa viene svolta in modalità agile non è possibile effettuare lavoro straordinario, trasferte, lavoro disagiato, lavoro svolto in condizioni di rischio. [...]

6. Il lavoratore ha diritto alla disconnessione. A tal fine, fermo restando quanto previsto dal comma 1, lett. b), e fatte salve le attività funzionali agli obiettivi assegnati, negli orari diversi da quelli ricompresi nella fascia di cui al comma 1, lett. a) non sono richiesti i contatti con i colleghi o con il dirigente per lo svolgimento della prestazione lavorativa, la lettura delle email, la risposta alle telefonate e ai messaggi, l'accesso e la connessione al sistema informativo dell'Ente."

11. Obiettivi e misurazione della performance

Gli obiettivi nel caso di lavoro agile saranno calibrati in relazione a tale particolare modalità di svolgimento delle attività, impiegando nella misurazione della performance, particolari software.

12. Formazione lavoro agile

Il CCNL del 2022 stabilisce:

"Art. 67 Formazione lavoro agile

1. Al fine di accompagnare il percorso di introduzione e consolidamento del lavoro agile, nell'ambito delle attività del piano della formazione sono previste specifiche iniziative formative per il personale che usufruisca di tale modalità di svolgimento della prestazione.

2. La formazione di cui al comma 1 dovrà perseguire l'obiettivo di formare il personale all'utilizzo delle piattaforme di comunicazione, compresi gli aspetti di salute e sicurezza, e degli altri strumenti previsti per operare in modalità agile nonché diffondere moduli organizzativi che rafforzino il lavoro in autonomia, l'empowerment, la delega decisionale, la collaborazione e la condivisione delle informazioni."

3.2.3 ALTRE FORME DI LAVORO A DISTANZA

13. Lavoro da remoto

Al lavoro da remoto si applica in quanto compatibile la disciplina del lavoro agile di cui ai precedenti articoli della presente sottosezione.

Il CCNL del 2022 stabilisce:

"Art. 68 Lavoro da remoto

1. Il lavoro da remoto può essere prestato anche, con vincolo di tempo e nel rispetto dei conseguenti obblighi di presenza derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro, attraverso una

modificazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa, che comporta la effettuazione della prestazione in luogo idoneo e diverso dalla sede dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato.

2. Il lavoro da remoto di cui al comma 1 - realizzabile con l'ausilio di dispositivi tecnologici, messi a disposizione dall'amministrazione - può essere svolto nelle **forme** seguenti:

a) presso il domicilio del dipendente;

b) altre forme di lavoro a distanza, come presso le sedi di coworking o i centri satellite.

3. Nel lavoro da remoto con vincolo di tempo di cui al presente articolo il lavoratore è soggetto ai medesimi **obblighi** derivanti dallo svolgimento della prestazione lavorativa presso la sede dell'ufficio, con particolare riferimento al rispetto delle disposizioni in materia di orario di lavoro. Sono altresì garantiti tutti i **diritti** previsti dalle vigenti disposizioni legali e contrattuali per il lavoro svolto presso la sede dell'ufficio, con particolare riferimento a riposi, pause, permessi orari e trattamento economico.

4. Fermo restando quanto previsto dall'art. 5 (Confronto), le amministrazioni possono adottare il lavoro da remoto con vincolo di tempo - con **il consenso** del lavoratore e, di norma, in **alternanza** con il lavoro svolto presso la sede dell'ufficio - nel caso di **attività, previamente individuate dalle stesse amministrazioni**, ove è richiesto un presidio costante del processo e ove sussistono i requisiti tecnologici che consentano la continua operatività ed il costante accesso alle procedure di lavoro ed ai sistemi informativi oltreché affidabili **controlli automatizzati** sul rispetto degli obblighi derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro, pienamente rispondenti alle previsioni di cui all'art. 29 (Orario di lavoro).

5. L'amministrazione avrà cura di facilitare l'accesso al lavoro da remoto secondo i **criteri di priorità** oggetto di confronto.

6. L'amministrazione concorda con il lavoratore il **luogo o i luoghi ove viene prestata l'attività lavorativa** ed è tenuta alla **verifica della sua idoneità**, anche ai fini della valutazione del rischio di infortuni, nella fase di avvio e, successivamente, con frequenza almeno semestrale. Nel caso di lavoro prestato presso il domicilio, l'amministrazione concorda con il lavoratore tempi e modalità di accesso al domicilio per effettuare la suddetta verifica.

7. Al lavoro da remoto di cui al presente articolo si applica quanto previsto dall'art. 65 in materia di lavoro agile (**Accordo individuale**) con eccezione del comma 1 lett. e) dello stesso e dall'art. 66 (**Articolazione della prestazione** in modalità agile) commi 4 e 5."

14. Formazione del personale

Il CCNL del 2022 stabilisce:

"Art. 69 Formazione lavoro da remoto

1. Al fine di accompagnare il percorso di introduzione e consolidamento del lavoro da remoto, nell'ambito delle attività del **piano della formazione** saranno previste specifiche iniziative formative per il personale che usufruisca di tale modalità di svolgimento della prestazione al fine di formare il personale all'utilizzo delle piattaforme di comunicazione e degli altri strumenti previsti per operare in modalità da remoto."

15. Disposizioni finali sul lavoro da remoto

Ci si riserva per il 2024 di programmare gli aspetti riservati alla fonte unilaterale.

Dalla data di efficacia della presente sottosezione del P.I.A.O. cessano gli effetti di qualsiasi disciplina comunale che si ponga con essa in contrasto.

Il CCNL del 2022 stabilisce:

"Art. 70 Disapplicazione della disciplina sperimentale del telelavoro

1. Dalla data di entrata in vigore della disciplina di cui al presente titolo sono disapplicate le disposizioni previste dall'art. 1 del CCNL del 14.9.2000.

2. Fino alla scadenza dei progetti di cui all'art. 3 del DPR n.70/1999, sono fatti salvi gli accordi di telelavoro sottoscritti alla data di entrata in vigore del presente CCNL e il trattamento economico in godimento, in base alla previgente disciplina."

3.3. SOTTOSEZIONE "PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE"

3.3.1 Premesse

L'art.39 della L.27/12/1997, n.449, prescrive l'obbligo di adozione della programmazione annuale e triennale del fabbisogno di personale, ispirandosi al principio della riduzione delle spese di personale, prevedendo che le nuove assunzioni debbano soprattutto soddisfare i bisogni di introduzione di nuove professionalità.

Il programma triennale di fabbisogno del personale, previsto dall'art. 39 della legge n. 449/1997, è stato esteso agli enti locali con l'art. 91 del D.lgs.18/08/2000, n. 267, che impone agli organi di vertice delle amministrazioni locali di predisporre la programmazione triennale del fabbisogno di personale, finalizzandola alla riduzione programmata delle spese del personale.

Il piano è stato disciplinato dall'articolo 6, comma 2, del Dlgs 165/2001, come modificato dall'articolo 4 del Dlgs 75/2017, il quale dispone che «*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*», 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 Dipartimento della Funzione Pubblica ha chiarito come «*il piano triennale del fabbisogno deve essere definito in coerenza e a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa*» e che «*deve svilupparsi, nel rispetto dei vincoli finanziari, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance*».

3.3.2 Riforma del principio contabile applicato 4.1 a seguito del Dm 25 luglio 2023 e modifica della sottosezione 3.3 del P.I.A.O.

Prima dell'introduzione del P.I.A.O., il principio contabile applicato 4.1, concernente la programmazione, contemplava, nell'ambito del contenuto minimo della sezione operativa del DUP, la programmazione del fabbisogno di personale a livello triennale e annuale, oltre a disporre espressamente che il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1 del TUEL e il piano della performance dovevano essere unificati organicamente nel PEG.

Nel momento in cui è stato introdotto il "Piano integrato di attività e organizzazione" (in breve P.I.A.O.), quale nuovo strumento programmatico, con D.P.R. n.81/2022 è stato adottato il Regolamento per l'individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti (non abrogati) dal P.I.A.O.

L'articolo 1, comma 1, lett. a), del Dpr 81/2022, solo per i comuni con più di 50 dipendenti, aveva soppresso gli adempimenti inerenti al Piano dei fabbisogni di personale (*soppresso ex art.1, co.1, lett. a), del Dpr 81/2022 e assorbito nel P.I.A.O. ex art.4 del Decreto n.132/2022*), il Piano degli obiettivi ed il Piano della Performance che risultavano assorbiti, ai sensi dell'articolo 4 del Decreto n.132/2022, in una apposita sottosezione (3.3) della più ampia sezione del P.I.A.O. dedicata a «Organizzazione e Capitale umano».

Alla luce della riforma, nei comuni con più di 50 dipendenti, il P.I.A.O. incideva, così, sul contenuto della sezione operativa del DUP e sul contenuto del PEG.

I comuni sotto i 50 dipendenti erano invece tenuti a mantenere nel DUP la programmazione del fabbisogno di personale e a redigere il PEG/Piano delle Performance distintamente dal P.I.A.O.

A causa della «bilocazione» dei contenuti programmatici in materia di assunzioni, distribuiti tra DUP e P.I.A.O., in molti enti si sono manifestate delle criticità nella redazione dei Piani occupazionali da inserire nella sottosezione 3.3 del P.I.A.O.

Il Dm 25 luglio 2023, quindi, è intervenuto a risolvere definitivamente la «bilocazione» venutasi a creare aggiornando il principio contabile applicato 4.1 (in breve PCA), come preannunciato dalla Commissione Arconet in data 14/12/2022 e trattato nella FAQ 51 del 16/2/2023. Infatti il Dm 25 luglio 2023 ha prescritto, al paragrafo 8.2) del PCA 4.1, che nella Sezione Operativa del DUP non sia più contenuto il piano dei fabbisogni di personale, ma la sola programmazione delle risorse finanziarie da destinare ai fabbisogni di personale.

Il PCA 4.1, così aggiornato, prevede che la *programmazione delle risorse finanziarie* per tutti gli anni previsti dal DUP, *da destinare ai fabbisogni di personale* è determinata sulla base della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, tenendo conto delle esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi.

La programmazione di tali risorse finanziarie costituisce, dunque, il presupposto necessario per la formulazione delle previsioni della spesa di personale del bilancio di previsione e per la predisposizione e l'approvazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale nell'ambito della sezione Organizzazione e Capitale umano del Piano integrato di attività e organizzazione (P.I.A.O.).

3.3.3 P.I.A.O. nei comuni con meno di 50 dipendenti dopo la riforma del PCA 4.1.

Nei comuni con meno di 50 dipendenti il P.I.A.O., ai sensi dell'art.6 del Decreto del Ministro per la P.A. n.132/2022, veniva redatto sino al 2023 in modalità semplificata in quanto alcune delle sezioni e sottosezioni non dovevano essere compilate o dovevano esserlo solo in parte.

Il Comune di minori dimensioni, sempre in forza della deroga art. 6 DM 132/2022, era tenuto alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'art. 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2.

Pertanto nella sottosezione 3.3. era tenuto a prevedere esclusivamente:

- la programmazione delle cessazioni dal servizio;
- la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento effettuate dall'Ente (art.6, comma 3, D.M. n.132/2022);

lasciando, per il resto, inalterati i contenuti del DUP semplificato concernenti il personale.

Dal 2024 anche i comuni sotto i 50 dipendenti devono, al pari degli enti sopra i 50 dipendenti, attenersi a quanto previsto dalla riforma del principio applicato 4.1:

- inserendo nella sezione operativa del DUP Semplificato la programmazione delle risorse finanziarie da destinare ai fabbisogni di personale entro i limiti di spesa e della capacità assunzionale dell'Ente in base a normativa vigente;
- inserendo nella sottosezione 3.3 del P.I.A.O. dedicata all'assorbito "Piano dei fabbisogni di personale" i seguenti nuovi contenuti minimi:
 - la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale;
 - quanto riportato al punto 2) dell'art. 6, c. 3, del Decreto ossia:
 - ✓ la programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente;
 - ✓ la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni;
 - tutte le varie tipologie di assunzione previste (a tempo indeterminato, a tempo determinato, finalizzate ai progetti PNRR eccetera);
 - il calcolo dei risparmi che si possono conseguire;
 - la verifica del valore soglia;
 - l'impatto delle nuove assunzioni (a tempo indeterminato) sull'intero sistema di bilancio (*non solo sotto il profilo finanziario, ma anche economico e patrimoniale ed in chiave prospettica - principio generale n. 15*);
 - il calcolo per la verifica del rispetto dei limiti di spesa di cui agli articoli 1, comma 557 quater, legge 206/2006 e 9, comma 28, Dl 78/2010.

3.3.4 Obbligo dei pareri del Revisore dei conti e del responsabile finanziario sul P.I.AO. a seguito della riforma.

L'art.19, comma 8, della Legge 448/2001 prevede che siano gli organi di revisione contabile degli Enti locali a dover accertare che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del predetto principio di riduzione di spesa di cui all'art. 39 della Legge n.449 del 27/12/1997 e successive modificazioni.

A seguito delle modifiche apportate dal Decreto Ministeriale del 25 luglio 2023, si è formalmente traslata l'attività di controllo dell'organo di revisione degli enti locali sui Piani dei fabbisogni di personale dal Dup al Piao in quanto la proposta del Piano dei fabbisogni di personale è ora inserita nella sottosezione 3.3 della proposta di Piao, sulla quale sono tenuti a esprimere un parere e, qualora siano previste assunzioni a tempo indeterminato, anche ad asseverare il rispetto dell'equilibrio pluriennale di bilancio, nel rispetto della previsione dell'articolo 33 del DL n. 34/2019, che si applica a normativa vigente ai Comuni (comma 2).

La citata prescrizione normativa comporta, come già ribadito e trattato in altre sedi, una delicata e importante attività di controllo da parte dell'organo di revisione, che non si deve limitare al mero controllo della copertura finanziaria della spesa sul bilancio, ma deve essere ampliata all'intero sistema di bilancio e considerare tutti i fattori «perturbanti» la tenuta degli equilibri di bilancio in una proiezione temporale idonea a rappresentarli nella loro interezza e significatività.

Il P.I.A.O. è un documento che assorbe una molteplicità di piani, che spesso coinvolgono all'interno degli enti responsabilità trasversali ed il Piano dei fabbisogni di personale coinvolge non solo il responsabile delle risorse umane, ma anche il responsabile finanziario per la resa del parere di regolarità contabile, ma anche per fornire all'organo di revisione tutti gli ulteriori elementi funzionali a misurare la condizione di equilibrio sostanziale e prospettico dell'ente.

Con proprio verbale, allegato al presente atto, il Revisore dei Conti ha attestato il rispetto del principio del contenimento della spesa del presente provvedimento secondo quanto previsto dall'art.39 della Legge 449/97 e dall'art.19, comma 8, della Legge 28/12/2001, n.448.

Sulla proposta della presente deliberazione sono stati espressi favorevolmente i pareri di regolarità tecnica e contabile, di cui all'art.49, comma 1, e 147-bis del D.Lgs 267/2000.

3.3.5 Linee di indirizzo ministeriali in materia di programmazione dei fabbisogni di personale

L'art. 6-ter del D.Lgs. 30/03/2001, n.165, come modificato dal D.Lgs. 25/05/2017, n.75, ha previsto l'emanazione di apposite linee di indirizzo volte ad orientare le pubbliche amministrazioni nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale.

Dal 2018 in poi sono state emanate le seguenti linee d'indirizzo:

- le linee di indirizzo di cui al decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione dell'08/05/2018, pubblicato sulla G.U. del 27/07/2018, n.173;
- le nuove linee guida di cui al decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 14 settembre 2022, che mettono al centro dell'attenzione, ai fini della redazione dei piani triennali del fabbisogno del personale, i concetti di competenze, conoscenze e capacità del personale da assumere anche per sostenere la transizione digitale ed ecologica della pubblica amministrazione.

La presente sottosezione è adeguata alle previsioni ivi contenute.

3.3.6 Superamento del concetto di "Dotazione organica" e modifica del sistema di classificazione del personale degli Enti Locali ex CCNL 2019-2021 stipulato in data 16/11/2022, articoli 11 e seguenti

Il piano triennale dei fabbisogni deve essere orientato, da un punto di vista strategico, all'individuazione del personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini.

Le richiamate linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale hanno definito il concetto di superamento della tradizionale definizione di "dotazione organica" per dare maggiore flessibilità a tale strumento, pur strettamente correlato con l'organizzazione degli uffici.

La "dotazione organica" non deve essere più espressa in termini numerici (numero di posti), ma in un valore finanziario di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte.

Per gli enti locali, l'indicatore di spesa potenziale massima resta pertanto quello previsto come tetto massimo alla spesa di personale, ovvero il limite imposto dall'art.1, commi 557 - spesa media triennio 2011/2013 - e 562 - spesa anno 2008 - della L. n. 296/2006, fatte salve le deroghe consentite dallo stesso

DPCM 17 marzo 2020. Nell'ambito di tale tetto finanziario massimo potenziale, gli enti potranno procedere a rimodulare annualmente, sia quantitativamente che qualitativamente, la propria consistenza di personale in base ai fabbisogni programmati. Sarà possibile, quindi, coprire in tale ambito i posti necessari nel rispetto delle disposizioni in materia di assunzioni e nei limiti delle facoltà assunzionali previste dalla normativa vigente.

Nella sottosezione dedicata al piano triennale dei fabbisogni di personale dovranno essere, altresì, indicate le risorse finanziarie necessarie per la relativa attuazione, nel limite della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste dalla normativa vigente, comprese le norme speciali (mobilità, stabilizzazioni ex art.20, comma 3, del D.Lgs.30/03/2001, n.165, ecc.). La somma di questi due valori non può essere superiore alla spesa potenziale massima consentita dalla legge.

La declinazione delle qualifiche, categorie o aree, distinte per fasce o posizioni economiche, si sposta nella sottosezione dedicata alla programmazione del fabbisogno, che è determinata sempre annualmente, con orizzonte triennale, nel rispetto dei vincoli finanziari.

Il CCNL 2019-2021 stipulato in data 16/11/2022, artt. 11 e seguenti, ha modificato il sistema di classificazione del personale degli Enti Locali, introducendo un'articolazione in quattro aree, che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali, denominate, rispettivamente:

- Area degli Operatori;
- Area degli Operatori esperti;
- Area degli Istruttori;
- Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione;

Le aree corrispondono a livelli omogenei di competenze, conoscenze e capacità necessarie all'espletamento di una vasta e diversificata gamma di attività lavorative, individuate mediante le declaratorie definite nell'Allegato A al medesimo CCNL, che descrivono l'insieme dei requisiti indispensabili per l'inquadramento in ciascuna di esse.

Ai sensi dell'art.12, commi 5 e 6, del CCNL 16/11/2022, i profili professionali descrivono il contenuto professionale delle attribuzioni proprie dell'area e che gli Enti, in relazione al proprio modello organizzativo, identificano i profili professionali e li collocano nelle corrispondenti aree nel rispetto delle relative declaratorie di cui all'Allegato A del medesimo CCNL.

Al di là del concetto di "superamento della dotazione organica" si ritiene di riportare di seguita la rappresentazione dell'organizzazione degli uffici e dei servizi, nella consapevolezza dell'utilità che un tale strumento ha per chi sia estraneo alla P.A. ai fini della massima trasparenza e della leggibilità all'esterno della macchina amministrativa.

Il prospetto tiene conto anche della determinazione n. 82 del 30.03.2023 avente ad oggetto: "Nuovo sistema di classificazione del personale in attuazione al CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022 inquadramento automatico del personale non dirigente in servizio alla data del 1 aprile 2023 ed altre disposizioni di prima applicazione", con la quale è stata data applicazione al nuovo inquadramento previsto dal CCNL del 16.11.2022 secondo il nuovo sistema di classificazione e delle linee guida dettate dal decreto del Ministro per la pubblica amministrazione sulla Gazzetta Ufficiale del 14 settembre 2022, che sposta il focus sui profili di competenza.

La consistenza di personale al 31.12. dell'anno precedente è la seguente:

Profilo professionale	Area di appartenenza	Descrizione sommaria competenze	n. unità
Specialista in attività amministrative / demo-anagrafiche	AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	Responsabile dell'Area demo-anagrafica-affari generali. Espleta attività di istruzione, predisposizione e redazione di atti e documenti riferiti in particolare al settore demo-anagrafico. Espleta attività legate alla gestione del protocollo, notificazione atti e gestione albo pretorio. Partecipa nel procedimento SUAP. Responsabile transizione digitale.	Posto vacante a seguito di collocamento a riposo in attesa di copertura mediante progressione "verticale in deroga" attivata entro il 31/12/2024
Istruttore amministrativo	AREA DEGLI ISTRUTTORI	A seguito del collocamento a riposo del dipendente inquadrato nell'Area dei funzionari ed E.Q., il ruolo di Responsabile dell'Area demo-anagrafica-affari generali è stato attribuito all'Istruttore in servizio a tempo pieno e indeterminato presso la medesima area in attesa della conclusione della procedura concorsuale per la progressione "verticale in deroga" e sottoscrizione del contratto di lavoro. Espleta attività di istruzione, predisposizione e redazione di atti e documenti riferiti in particolare al settore demo-anagrafico. Espleta attività legate alla gestione del protocollo, notificazione atti e gestione albo pretorio. Partecipa nel procedimento SUAP. Responsabile transizione digitale.	1 - tempo pieno e indeterminato
Istruttore amministrativo	AREA DEGLI ISTRUTTORI	Assegnato gerarchicamente all'Area demo-anagrafica-affari generali. Espleta attività di gestione del protocollo, albo pretorio e collaborazione con il responsabile per il servizio demo-anagrafico.	1 - tempo pieno e determinato fino a tutto il 31.12.2024. Da 01.01.2025 sottoscritto contratto di lavoro a tempo pieno e indeterminato a seguito di procedura concorsuale
Specialista in attività amministrativo/contabili	AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	Responsabile dell'Area economico-finanziaria e amministrativa. Espleta attività di istruzione, predisposizione e redazione atti e documenti riferiti all'attività Economico finanziaria e amministrativa. Espleta attività legate alla gestione del personale e attività istruttoria degli atti amministrativi in generale, anche con riferimento al servizio socio assistenziale, istruzione, culturale. Responsabile della trasparenza.	1 - tempo pieno e indeterminato
Istruttore direttivo tecnico	AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	Responsabile dell'Area tecnico-manutentiva. Espleta attività di ricerca, acquisizione, elaborazione e illustrazione dati e norme tecniche al fine della predisposizione di progetti inerenti opere pubbliche. Espleta attività in materia di pianificazione urbanistica, manutenzione e gestione del patrimonio comunale. Gestione tecnica sicurezza sul lavoro, SUAP e SUEd.	1 - tempo pieno e indeterminato
Istruttore amministrativo	AREA DEGLI ISTRUTTORI	Assegnato gerarchicamente all'Area economico-finanziaria e amministrativa. Espleta attività di segreteria (anche per atti delle altre aree), istruzione e socio assistenziale. Espleta attività di collaborazione con l'Area tecnica nella gestione degli atti.	1 - tempo pieno e indeterminato
Istruttore amministrativo contabile	AREA DEGLI ISTRUTTORI	Assegnato gerarchicamente all'Area economico-finanziaria e amministrativa. Espleta attività gestione del servizio tributi, collabora nelle attività economico-finanziarie.	1 - tempo parziale e indeterminato
Istruttore amministrativo contabile	AREA DEGLI ISTRUTTORI	Assegnato gerarchicamente all'Area economico-finanziaria e amministrativa. Espleta attività istruttorie di ragioneria e amministrativa in generale. Supporto e collaborazione con le altre aree.	1 - tempo parziale e indeterminato
Geometra	AREA DEGLI ISTRUTTORI	Assegnato gerarchicamente all'Area tecnico-manutentiva. Espleta attività di istruttoria nel campo tecnico in materia di lavori pubblici, urbanistica, edilizia e gestione del patrimonio.	1 - tempo pieno e indeterminato
Agente di polizia locale	AREA DEGLI ISTRUTTORI	Assegnato gerarchicamente all'Area di vigilanza gestita in convenzione fra i Comuni di Ponte in Valtellina (capo convenzione), Montagna in Valtellina, Chiuro e Poggiridenti. Espleta attività proprie della Polizia Locale.	1 - tempo pieno e indeterminato

Cuoco	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	Assegnato gerarchicamente all'Area economico-finanziaria e amministrativa. Espleta la propria attività a favore della scuola dell'infanzia comunale. Espleta attività di collaborazione anche presso la biblioteca comunale.	1 - tempo pieno e indeterminato
Operaio professionale	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	Assegnato gerarchicamente all'Area tecnico-manutentiva. Esegue operazioni tecnico manuali di tipo specialistico nella gestione e manutenzione del patrimonio comunale.	1 - tempo pieno e indeterminato
Operaio professionale	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	Assegnato gerarchicamente all'Area tecnico-manutentiva. Esegue operazioni tecnico manuali di tipo specialistico nella gestione e manutenzione del patrimonio comunale.	1 - tempo pieno e indeterminato

STRATEGIA DI COPERTURA DEL FABBISOGNO

3.3.7 – PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE - anni 2025-2026-2027 - nel rispetto delle previsioni di cui all'art. 6, commi 2 e 3, del D.Lgs. 30/03/2001, n. 165.

CESSAZIONI PREVISTE NEL TRIENNIO

Alla luce della normativa vigente e delle informazioni ad oggi disponibili, si prevedono le seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione:

ANNO 2025: N. 1 cessazione con decorrenza 01.06.2025

PROFILO: specialista in attività amministrativo / contabili - AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE - servizio a tempo pieno e indeterminato, appartenente all'Area economico-finanziaria e amministrativa

ANNO 2026: nessuna

ANNO 2027: nessuna

La strategia dell'Ente in merito alla copertura del fabbisogno di personale si basa sull'ottimale impiego delle risorse interne con la conseguenza che le nuove assunzioni sono attivate solo nei limiti in cui non è possibile una riorganizzazione interna.

Per il triennio 2025-2027 sono programmate le seguenti azioni:

PREVISIONE ASSUNZIONI ANNO 2025

- **AREA ECONOMICO-FINANZIARIA E AMMINISTRATIVA**

Come indicato nella precedente tabella delle previste cessazioni di personale, a breve rimarrà vacante il posto di Responsabile dell'Area economico-finanziaria e amministrativa - Area dei funzionari e dell'Elevata Qualificazione.

E' pertanto prevista l'assunzione di N. 1 **ISTRUTTORE DIRETTIVO CONTABILE** nell'**AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE** (ex cat. D1) - con contratto di lavoro subordinato **A TEMPO PIENO E INDETERMINATO**, assunzione rientrante nei limiti di cui all'art. 1, comma 557-quater della Legge n. 296/2006 trattandosi di sostituzione di personale cessato che rientrava nel tetto di spesa.

Procedure di reclutamento da seguire:

- a) mobilità esterna obbligatoria di cui all'art 34 bis del D.lgs. n° 165/2001;
- b) eventuale mobilità esterna volontaria ex art.30 del D.lgs. n° 165/2001 nel caso in cui per Legge risultasse obbligatoria o non derogata dal Comune;
- c) scorrimento della graduatoria vigente presso il Comune approvata con atto _____, se ancora vigente e con idonei ancora in lista;
- d) eventuale scorrimento di graduatorie vigenti presso altri Comuni o Enti Pubblici della Regione Lombardia, secondo le nuove regole di Legge (alternativa rispetto alle altre procedure, se non obbligatorie, a scelta discrezionale dell'Ente);
- e) indizione di concorso pubblico a tempo pieno e indeterminato (alternativa rispetto alle altre procedure, se non obbligatorie, a scelta discrezionale dell'Ente);
- f) eventuale stipula di convenzione ex art. 30 TUEL con altro comune e/o scavalco.

- **AREA ECONOMICO-FINANZIARIA E AMMINISTRATIVA**

Nelle more di espletamento della procedura concorsuale a tempo indeterminato che verrà attivata solo a seguito di una preventiva riorganizzazione degli uffici e dei servizi che tenga conto dei molteplici compiti svolti dal personale dell'ente e della loro distribuzione tra le aree, vi è l'urgenza di provvedere all'assunzione di N. 1 **ISTRUTTORE DIRETTIVO CONTABILE** nell'**AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE** (ex cat. D1) - con contratto di lavoro subordinato **A TEMPO PIENO E DETERMINATO**, assunzione rientrante nei limiti di cui all'art. 1, comma 557-quater della Legge n. 296/2006.

Procedure di reclutamento da seguire:

- a) eventuale scorrimento di graduatorie vigenti presso altri Comuni o Enti Pubblici della Regione Lombardia, secondo le nuove regole di Legge (alternativa rispetto alle altre procedure, se non obbligatorie, a scelta discrezionale dell'Ente);
- b) indizione di concorso pubblico a tempo pieno e determinato (alternativa rispetto alle altre procedure, se non obbligatorie, a scelta discrezionale dell'Ente);
- c) eventuale stipula di convenzione ex art. 30 TUEL con altro comune e/o scavalco.

Motivi dell'assunzione: vi è l'urgenza di avviare l'iter di copertura del posto che si renderà vacante per consentire il regolare svolgimento delle attività dell'ente tenuto conto dell'importanza del ruolo ricoperto nell'area finanziaria.

Graduatorie comunali vigenti da scorrere per pari area e profilo: non ve ne sono.

PREVISIONE ASSUNZIONI ANNO 2026
Non è al momento prevista nessuna nuova assunzione.
PREVISIONE ASSUNZIONI ANNO 2027
Non è al momento prevista nessuna nuova assunzione.

3.3.8 Progressioni tra le aree cd. "verticali"

In tema di progressioni "verticali", il comma 6, dell'art. 13 del CCNL Funzioni locali 2019-2021 ha introdotto, in applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.Lgs. n.165/2001 ed al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, una speciale procedura di progressione tra le aree in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025.

Detta procedura "transitoria" di progressione verticale:

- dà la possibilità di candidarsi anche a coloro che hanno un titolo di studio immediatamente inferiore a quello richiesto per l'accesso dall'esterno purché in possesso di un numero maggiore di anni di esperienza;
- utilizza i criteri di valutazione di cui al comma 7 dell'art. 13 del CCNL Funzioni locali 2019-2021 (esperienza, titolo di studio e competenze professionali) che sono definiti nel dettaglio e nei pesi relativi attribuibili dalle amministrazioni previo confronto con le organizzazioni sindacali;
- è finanziata, oltretché dalle facoltà assunzionali, anche dalle risorse determinate ai sensi dell'art. 1, comma 612, della Legge 30 dicembre 2021 n. 234 (Legge di bilancio 2022) in misura non superiore allo 0,55% del monte salari dell'anno 2018;
- deve essere prevista nel piano dei fabbisogni.

In materiale Aran con appositi orientamenti applicativi CFL 208 e CFL 209, precisa che:

- se gli enti decidono di stanziare le risorse contrattuali aggiuntive di cui al comma 612, dell'art. 1, della Legge n. 234/2021 per le procedure speciali di progressione tra le aree effettuate ai sensi dell'art. 13, commi 6 e 8, del CCNL Funzioni locali 2019-2021 e dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo del D. Lgs. n. 165/2001, in una misura massima dello 0,55% del monte salari 2018 ed in coerenza con i fabbisogni di personale, tutte le risorse stanziate sono destinate a dette progressioni verticali della fase transitoria, indipendentemente dalle condizioni che rendono possibile lo stanziamento di risorse destinate ad assunzioni, in base alle previsioni di legge che regolano le assunzioni nelle amministrazioni del comparto;
- 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), gli enti in tal caso dovranno garantire in misura adeguata l'accesso dall'esterno (almeno 50% dei posti finanziati con tali risorse).

Sempre Aran, con l'orientamento applicativo CFL 207, precisa che nel caso di progressione tra le aree di cui all'art. 13, comma 6, del CCNL Funzioni locali 2019-2021, il consumo di budget da imputare allo 0,55% del monte salari 2018 è pari alla differenza tra i valori annuali di stipendio tabellare + quota dell'indennità di comparto (al netto della quota a carico del fondo) dell'area di destinazione e stipendio tabellare + quota dell'indennità di comparto (al netto della quota a carico del fondo) dell'area di appartenenza.

L'art. 15 del già più volte citato CCNL Funzioni locali 2019-2021, disciplina, ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis, primo periodo, del D. Lgs. 165/2001, le progressioni tra le aree finanziate con ordinarie risorse destinate ad assunzioni ovvero nell'ambito delle capacità assunzionali dell'Ente determinate ai sensi del D.P.C.M. 17.03.2020, per le quali dovrà essere garantito, nel rispetto del piano triennale dei fabbisogni di personale, adeguato accesso dall'esterno (almeno il 50% delle posizioni disponibili).

Per il triennio in esame NON sono previste progressioni tra le aree.

3.3.9 Osservanza dei vincoli di legge alle assunzioni programmate

Per poter procedere alle assunzioni come sopra programmate occorre osservare termini e condizioni prescritti dalla legge come da elenco seguente.

1. Rispetto dei termini per l'approvazione degli strumenti programmatori a monte.

L'Ente ha rispettato i termini previsti dal comma 1-quinquies dell'art. 9 del D.L. n. 113/2016 per l'approvazione del bilancio di previsione e del rendiconto.

Nel dettaglio:

- con deliberazione di Consiglio Comunale n. 8 del 29 aprile 2024 è stato approvato il rendiconto di gestione 2023;
- con deliberazione di Giunta Comunale n. 62 del 26.07.2023 è stato approvato il Documento Unico di Programmazione, redatto in forma semplificata, per il triennio della programmazione finanziaria 2024/2026, successivamente approvato dal Consiglio Comunale con deliberazione n. 24 del 27.09.2023;
- con deliberazione di Giunta Comunale n. 88 del 30.11.2023 è stata approvata la nota di aggiornamento al DUP semplificato per il triennio 2024/2026, documento approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 36, assunta in data 20 dicembre 2023;
- con deliberazione di Consiglio Comunale n. 37 del 20 dicembre 2023 è stato approvato il Bilancio di Previsione 2024-2026.
- con deliberazione di Consiglio Comunale n. 8 del 27 aprile 2024, l'amministrazione ha disposto di avvalersi della facoltà, destinata agli enti locali con popolazione inferiore a 5000 abitanti, di non predisporre il bilancio consolidato (facoltà introdotta dal 1° gennaio 2019 dal comma 831 dell'art.1 della Legge n.145/2018 che modifica il comma 3 dell'art.233-bis del TUEL).

Per quanto concerne l'esercizio finanziario 2025/2027:

- con deliberazione di Giunta Comunale n. 58 del 24.07.2024 è stato approvato il Documento Unico di Programmazione, redatto in forma semplificata, per il triennio della programmazione finanziaria 2025/2027, successivamente approvato dal Consiglio Comunale con deliberazione n. 24 del 18.09.2024;
- con deliberazione di Giunta Comunale n. 96 del 06.12.2024 è stata approvata la nota di aggiornamento al DUP semplificato per il triennio 2025/2027, documento approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 41, assunta in data 27.12.2024;
- con deliberazione di Consiglio Comunale n. 42 del 27.12.2024 è stato approvato il Bilancio di Previsione 2025-2027.

2. Rispetto del termine per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche

E' stato osservato il termine, imposto dal comma 1-quinquies dell'art. 9 del D.L. n. 113/2016, di trenta giorni dall'approvazione del bilancio e del rendiconto per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'art.13 della L.196/2009 (secondo le modalità di cui al DM 12.05.2016), compresi i dati aggregati per voce del piano dei conti integrato.

3. Osservanza obbligo certificazione crediti

L'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in Legge 18/01/2009, n. 2 (obbligo introdotto dall'art. 27, comma 9, lettera c), del D.L. 26/04/2014, n. 66, convertito in Legge 23/06/2014, n. 89).

4. Condizioni strutturali deficitarie

L'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art.243 del D.Lgs.18/08/2000, n.267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale.

5. Obbligo di adozione del Piano di Azioni Positive per le pari opportunità

L'obbligo di adozione del Piano di Azioni Positive per le pari opportunità, previsto dall'art. 48, comma 1, del D.Lgs. 198/2006 a pena d'impossibilità di procedere a nuove assunzioni, è stato osservato approvando il relativo piano comunale con delibera n. 92 del 11.12.2023 per il triennio 2024/2026 e n. 84 del 06.1.2024 per il triennio 2025/2027.

6. Rispetto del pareggio di bilancio/equilibri di bilancio dell'anno precedente e dell'anno in corso

L'Ente fino al 2018 ha rispettato gli obiettivi di finanza pubblica di cui all'art. 1 comma 707 e seguenti L. 208/2015 (saldo tra le entrate finali e le spese finali), così come risulta dalle certificazioni finali inviate nel rispetto dei termini.

Dall'esercizio finanziario 2019 la legge di bilancio n. 145/2018 ai commi da 819 a 826 ha abolito le regole del pareggio di bilancio (ex Patto di stabilità). Il comma 819 dispone che ai fini della tutela economica della Repubblica, le regioni a statuto speciale, le province autonome di Trento e di Bolzano, le città metropolitane, le province e i comuni concorrono alla realizzazione degli obiettivi di finanza pubblica nel rispetto delle disposizioni di cui ai commi da 820 a 826 della Legge di bilancio 2019, che costituiscono principi fondamentali di coordinamento della finanza pubblica, ai sensi degli articoli 117, terzo comma, e 119, secondo comma, della Costituzione.

Il comma 821, dell'art. 1, della Legge 30 dicembre 2018, n. 145 prevede una semplificazione delle regole di finanza pubblica per gli Enti locali: a decorrere dal 2019 si considerano in equilibrio in presenza di un risultato di competenza dell'esercizio non negativo. Tale informazione è desunta, in ciascun anno, dal prospetto della verifica degli equilibri allegato al rendiconto della gestione previsto dall'allegato 10 del decreto legislativo n. 118/2011.

Da un'analisi del prospetto degli equilibri di bilancio allegato al rendiconto 2022 e 2023 questo Comune ha ottenuto un risultato positivo relativamente a tutti e tre i saldi di bilancio e anche le attività dell'esercizio 2024 e del bilancio di previsione 2025/2027 sono improntate al mantenimento degli equilibri di bilancio.

7. Obbligo di contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente

L'art.1, comma 557, della L.296/2006 (Legge Finanziaria 2007), come interpretato dalla Corte dei Conti, sez. aut., n.25/2014 e n.27/2015, prevede che gli enti locali soggetti all'ex patto di Stabilità interno, assicurino, nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno del personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della disposizione e precisamente alla spesa media del triennio 2011/2013, che assume pertanto un valore di riferimento statico, calcolato secondo le indicazioni del comma 557-bis e, in caso di mancato rispetto di tale vincolo, come previsto dal successivo comma 557-ter, l'applicazione del divieto di procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale.

La spesa potenziale massima, intesa come il valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 da rispettare ai sensi dell'art.1, comma 557-quater, della L.296/2006, introdotto dall'art.3 del D.L.90/2014, **per il Comune di Chiuro è pari ad Euro 494.862,44 così determinata:**

ANNO 2011		ANNO 2012		ANNO 2013	
SPESE COMPLESSIVE DI PERSONALE (macroaggregati 101, 103, 102 e 109)	604.640,54	SPESE COMPLESSIVE DI PERSONALE (macroaggregati 101, 103, 102 e 109)	588.951,48	SPESE COMPLESSIVE DI PERSONALE (macroaggregati 101, 103, 102 e 109)	503.721,42
RIMBORSI AMMESSI IN DEDUZIONE	98.181,26	RIMBORSI AMMESSI IN DEDUZIONE	98.181,26	RIMBORSI AMMESSI IN DEDUZIONE	16.363,61
SPESA NETTA COMPLESSIVA	506.459,28	SPESA NETTA COMPLESSIVA	490.770,22	SPESA NETTA COMPLESSIVA	487.357,81
MEDIA DEL TRIENNIO 2011/2013			494.862,44		

In sede previsionale, così come modificata con successiva variazione, la spesa di personale per il triennio 2025/2027 della struttura organizzativa dell'ente è stanziata negli appositi capitoli destinati alla spesa di personale sul bilancio d'esercizio 2025-2026-2027 ed è quella risultante dai seguenti prospetti, dai quali si evince che la stessa è rispettosa del limite di cui al combinato disposto dei commi 557 e 557-quater dell'art. 1 della Legge n. 296/2006 e che tiene conto delle cessazioni di personale, delle assunzioni programmate, oltre a riportare una rappresentazione dell'organizzazione degli uffici e dei servizi:

PIANO DEI FABBISOGNI - STRUTTURA ORGANIZZATIVA 2025						
Area	Profilo professionale	Area di appartenenza Ex Categoria di accesso	N. UNITA' PERSONALE	Spesa complessiva annua PERSONALE IN SERVIZIO	Spesa da considerare ai fini del rispetto del "tetto" di cui al comma 557	
Area economico-finanziaria e amministrativa	Specialista in attività Amministrative/Contabili (1)	Area dei funzionari e E.Q.	1	155.780,70	135.044,05	
	Istruttore Amministrativo contabile - part-time con aumento orario (2)	Area degli istruttori	1			
	Istruttore Amministrativo	Area degli istruttori	1			
	Istruttore Amministrativo contabile - part-time 24/36 (3)	Area degli istruttori	1			
	Cuoco (4)	Area degli operatori esperti	1			
Totale Area Amministrativo/Contabile			5	155.780,70	135.044,05	
Area Demoanagrafica e affari generali	Specialista in attività Amm.ve/Demoanagrafiche	Area dei funzionari e E.Q.	1	80.233,60	45.681,48	
	Istruttore amministrativo (5)	Area degli istruttori	1			
Totale Area Demoanagrafica			2	80.233,60	45.681,48	
Area Tecnico Manutentiva	Istruttore Direttivo Tecnico	Area dei funzionari e E.Q.	1	153.110,77	139.280,65	
	Geometra	Area degli istruttori	1			
	Operaio specializzato	Area degli operatori esperti	1			
	Operaio specializzato	Area degli operatori esperti	1			
Totale Area Tecnico/Manutentiva			4	153.110,77	139.280,65	
Area Vigilanza	Agente di polizia locale	Area degli istruttori	1	40.512,75	34.807,21	
Totale Area Vigilanza			1	40.512,75	34.807,21	
A	TOTALE			12	429.637,81	354.813,40
B	Altre spese di personale:			135.349,90	113.897,35	
<i>di cui:</i>	<i>Personale a tempo determinato</i>			<i>34.307,45</i>	<i>34.307,45</i>	
	<i>Compensi accessori personale in servizio, buoni pasto, formazione</i>			<i>62.277,00</i>	<i>41.846,39</i>	
	<i>Convenzione di segreteria, diritti di rogito</i>			<i>23.514,00</i>	<i>22.810,00</i>	
	<i>Convenzione di vigilanza (indennità responsabile di area e unità di personale amm.vo)</i>			<i>12.000,00</i>	<i>12.000,00</i>	

OIV (organismo indipendente di valutazione) in forma associata	1.090,00	1.090,00
Spese per eventuale ritorno a tempo pieno personale in part time	2.161,45	1.843,50

C	TOTALE SPESA STRUTTURA ORGANIZZATIVA VIGENTE (A + B)	564.987,71	468.710,75
----------	---	-------------------	-------------------

DIMOSTRAZIONE RISPETTO TETTO MASSIMO DI SPESA (art. 1 - comma 557 - Legge n. 296/2006)	
TOTALE SPESA STRUTTURA ORGANIZZATIVA (C)	468.710,75
SPESA MEDIA TRIENNIO 2011/2013 (tetto massimo di spesa comma 557 Legge 296/2006)	494.862,44
DIFFERENZA	- 26.151,69

parametro rispettato

- (1) prevista cessazione dal servizio con decorrenza 01.06.2025
- (2) assunzione a tempo pieno con trasformazione in part time
- (3) istituzione posto con assunzione in part time
- (4) parte del servizio (11 ore settimanali) viene svolto presso la biblioteca comunale
- (5) assunzione a tempo indeterminato a valere sulle capacità assunzionali

PIANO DEI FABBISOGNI - STRUTTURA ORGANIZZATIVA 2026					
Area	Profilo professionale	Area di appartenenza Ex Categoria di accesso	N. UNITA' PERSONALE	Spesa complessiva annua PERSONALE IN SERVIZIO	Spesa da considerare ai fini del rispetto del "tetto" di cui al comma 557
Area economico-finanziaria e amministrativa	Specialista in attività Amministrative/Contabili (1)	Area dei funzionari e E.Q.	1	134.467,74	114.269,08
	Istruttore Amministrativo contabile - part-time con aumento orario (2)	Area degli istruttori	1		
	Istruttore Amministrativo	Area degli istruttori	1		
	Istruttore Amministrativo contabile - part-time 24/36 (3)	Area degli istruttori	1		
	Cuoco (4)	Area degli operatori esperti	1		
Totale Area Amministrativo/Contabile			5	134.467,74	114.269,08
Area Demoanagrafica e affari generali	Specialista in attività Amm.ve/Demoanagrafiche	Area dei funzionari e E.Q.	1	80.929,93	46.621,78
	Istruttore amministrativo (5)	Area degli istruttori	1		
Totale Area Demoanagrafica			2	80.929,93	46.621,78
Area Tecnico Manutentiva	Istruttore Direttivo Tecnico	Area dei funzionari e E.Q.	1	153.509,14	139.280,65
	Geometra	Area degli istruttori	1		
	Operaio specializzato	Area degli operatori esperti	1		
	Operaio specializzato	Area degli operatori esperti	1		

	Totale Area Tecnico/Manutentiva			4	153.509,14	139.280,65
	Area Vigilanza	Agente di polizia locale	Area degli istruttori	1	40.614,64	34.807,21
	Totale Area Vigilanza			1	40.614,64	34.807,21
A	TOTALE			12	409.521,45	334.978,72
B	Altre spese di personale:				101.048,14	131.894,49
di cui:	Personale a tempo determinato				-	52.304,59
	Compensi accessori personale in servizio, buoni pasto, formazione				62.277,00	41.846,39
	Convenzione di segreteria, diritti di rogito				23.514,00	22.810,00
	Convenzione di vigilanza (indennità responsabile di area e unità di personale amm.vo)				12.000,00	12.000,00
	OIV (organismo indipendente di valutazione) in forma associata				1.090,00	1.090,00
	Spese per eventuale ritorno a tempo pieno personale in part time				2.167,14	1.843,50

C	TOTALE SPESA STRUTTURA ORGANIZZATIVA VIGENTE (A + B)		510.569,59	466.873,21
----------	---	--	-------------------	-------------------

DIMOSTRAZIONE RISPETTO TETTO MASSIMO DI SPESA (art. 1 - comma 557 - Legge n. 296/2006)	
TOTALE SPESA STRUTTURA ORGANIZZATIVA (C)	466.873,21
SPESA MEDIA TRIENNIO 2011/2013 (tetto massimo di spesa comma 557 Legge 296/2006)	494.862,44
DIFFERENZA	- 27.989,23

parametro rispettato

- (1) prevista cessazione dal servizio con decorrenza 01.06.2025
- (2) assunzione a tempo pieno con trasformazione in part time
- (3) istituzione posto con assunzione in part time
- (4) parte del servizio (11 ore settimanali) viene svolto presso la biblioteca comunale
- (5) assunzione a tempo indeterminato a valere sulle capacità assunzionali

PIANO DEI FABBISOGNI - STRUTTURA ORGANIZZATIVA 2027					
Area	Profilo professionale	Area di appartenenza Ex Categoria di accesso	N. UNITA' PERSONALE	Spesa complessiva annua PERSONALE IN SERVIZIO	Spesa da considerare ai fini del rispetto del "tetto" di cui al comma 557
Area economico-finanziaria e amministrativa	Specialista in attività Amministrative/Contabili (1)	Area dei funzionari e E.Q.	1	134.467,74	114.269,08
	Istruttore Amministrativo contabile - part-time con aumento orario (2)	Area degli istruttori	1		
	Istruttore Amministrativo	Area degli istruttori	1		
	Istruttore Amministrativo contabile - part-time 24/36 (3)	Area degli istruttori	1		
	Cuoco (4)	Area degli operatori esperti	1		
Totale Area Amministrativo/Contabile			5	134.467,74	114.269,08

	Area Demoanagrafica e affari generali	Specialista in attività Amm.ve/Demoanagrafiche	Area dei funzionari e E.Q.	1	80.929,93	46.621,78
		Istruttore amministrativo (5)	Area degli istruttori	1		
Totale Area Demoanagrafica				2	80.929,93	46.621,78
	Area Tecnico Manutentiva	Istruttore Direttivo Tecnico	Area dei funzionari e E.Q.	1	153.509,14	139.280,65
		Geometra	Area degli istruttori	1		
		Operaio specializzato	Area degli operatori esperti	1		
		Operaio specializzato	Area degli operatori esperti	1		
Totale Area Tecnico/Manutentiva				4	153.509,14	139.280,65
	Area Vigilanza	Agente di polizia locale	Area degli istruttori	1	41.635,32	34.807,21
Totale Area Vigilanza				1	41.635,32	34.807,21
A	TOTALE			12	410.542,13	334.978,72
B	Altre spese di personale:				101.048,14	131.894,49
di cui:	<i>Personale a tempo determinato</i>				-	52.304,59
	<i>Compensi accessori personale in servizio, buoni pasto, formazione</i>				62.277,00	41.846,39
	<i>Convenzione di segreteria, diritti di rogito</i>				23.514,00	22.810,00
	<i>Convenzione di vigilanza (indennità responsabile di area e unità di personale amm.vo)</i>				12.000,00	12.000,00
	<i>OIV (organismo indipendente di valutazione) in forma associata</i>				1.090,00	1.090,00
	<i>Spese per eventuale ritorno a tempo pieno personale in part time</i>				2.167,14	1.843,50
C	TOTALE SPESA STRUTTURA ORGANIZZATIVA VIGENTE (A + B)				511.590,27	466.873,21

DIMOSTRAZIONE RISPETTO TETTO MASSIMO DI SPESA (art. 1 - comma 557 - Legge n. 296/2006)	
TOTALE SPESA STRUTTURA ORGANIZZATIVA (C)	466.873,21
SPESA MEDIA TRIENNIO 2011/2013 (tetto massimo di spesa comma 557 Legge 296/2006)	494.862,44
DIFFERENZA	- 27.989,23

parametro rispettato

- (1) prevista cessazione dal servizio con decorrenza 01.06.2025
- (2) assunzione a tempo pieno con trasformazione in part time
- (3) istituzione posto con assunzione in part time
- (4) parte del servizio (11 ore settimanali) viene svolto presso la biblioteca comunale
- (5) assunzione a tempo indeterminato a valere sulle capacità assunzionali

8. Le nuove regole per le assunzioni a tempo indeterminato con l'introduzione del criterio della "sostenibilità finanziaria della spesa di personale"

Le norme vigenti che disciplinano le facoltà assunzionali sono state radicalmente modificate con l'entrata in vigore del D.L.34/2019 ed in particolare del DPCM attuativo del 17 marzo 2020, secondo un principio generale di superamento del concetto di turnover e l'introduzione di parametri finanziari di sostenibilità della spesa di personale rispetto alle entrate correnti.

La Circolare sul decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, attuativo dell'articolo 33, comma 2, del Decreto-Legge n.34 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla Legge n.58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni, sottoscritta dal Ministro per la pubblica amministrazione in

data 13 maggio 2020 e pubblicata in G.U Serie Generale n.226 dell'11 settembre 2020, vengono esplicitati in particolare gli elementi di calcolo che contribuiscono alla determinazione del rapporto spesa/entrate, con il dettaglio delle relative voci (macroaggregato BDAP U.1.01.00.00.000, nonché codici spesa U1.03.02.12.001; U1.03.02.12.002; U1.03.02.12.003; U1.03.02.12.999; per le entrate, Titoli I, II, III).

Alla data attuale, l'ultimo rendiconto approvato è quello relativo all'anno finanziario 2023, in forza di deliberazione di Consiglio Comunale n. 8 del 29 aprile 2024 e che, pertanto, verranno prese in considerazione le voci afferenti a tale rendiconto.

Dai conteggi predisposti dai competenti uffici rispetto all'applicazione del DPCM sopracitato, in termini di analisi delle spese di personale dell'ultimo rendiconto in rapporto alle entrate correnti medie dell'ultimo triennio (al netto del Fondo crediti dubbia esigibilità), il Comune evidenzia un rapporto di spese di personale su entrate correnti **pari al 23,21%**:

1) Individuazione dei valori soglia - art. 4, comma 1 e art. 6; tabelle 1 e 3

COMUNE DI	CHIURO
POPOLAZIONE AL 31/12/2023	2446
FASCIA	C
VALORE SOGLIA PIU' BASSO	27,60%
VALORE SOGLIA PIU' ALTO	31,60%

Fascia	Popolazione	Tabella 1 (Valore soglia più basso)	Tabella 3 (Valore soglia più alto)
a	0-999	29,50%	33,50%
b	1000-1999	28,60%	32,60%
c	2000-2999	27,60%	31,60%
d	3000-4999	27,20%	31,20%
e	5000-9999	26,90%	30,90%
f	10000-59999	27,00%	31,00%
g	60000-249999	27,60%	31,60%
h	250000-14999999	28,80%	32,80%
i	1500000>	25,30%	29,30%

2) Calcolo rapporto Spesa di personale su entrate correnti - art. 2

	IMPORTI	DEFINIZIONI
SPESA DI PERSONALE RENDICONTO ANNO 2023	502.410,50	definizione art. 2, comma 1, lett. a)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2021	2.135.128,90	definizione art. 2, comma 1, lett. b)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2022	2.237.505,19	
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2023	2.261.073,38	
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ANNO 2023	46.826,00	
VALORE MEDIO DI RIFERIMENTO NETTO FCDE	2.164.409,82	
RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI	23,21%	

per cui il Comune si pone al di sotto del primo "valore soglia" secondo la classificazione di cui al DPCM all'articolo 4, tabella 1.

Secondo l'art. 4, comma 2, del citato Decreto i comuni che si collocano al di sotto del citato valore soglia possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale A TEMPO INDETERMINATO, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti secondo le definizioni dell'articolo 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica.

L'articolo 5, comma 1, del decreto prevedeva, fino al 31 dicembre 2024, una percentuale massima annuale di incremento della spesa di personale a tempo INDETERMINATO rispetto al consuntivo 2018 nella misura di cui all'allegato "B" al decreto stesso. Inoltre, il comma 2 del medesimo articolo 15, prevedeva sempre fino al 2024 la possibilità di utilizzare le facoltà assunzionali residue dei 5 anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla tabella 2 fermo restando il limite di cui alla tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica.

Tenuto conto di quanto sopra esposto gli uffici comunale hanno provveduto ad effettuare i relativi conteggi nelle seguenti risultanze:

	IMPORTI	RIFERIMENTO D.P.C.M.
SPESA DI PERSONALE ANNO 2023 (anno ultimo rendiconto approvato)	502.410,50	Art. 4, comma 2
SPESA MASSIMA DI PERSONALE = valore medio entrate triennio netto FCDE * percentuale valore di soglia più basso (2.164.409,82 * 27,60%)	597.377,11	
INCREMENTO MASSIMO A REGIME	94.966,61	

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE	NORMA	2025	2026	2027
A - SPESA DI PERSONALE ANNO 2023	Art. 5, comma 2 DPCM	502.410,50	502.410,50	502.410,50
% DI INCREMENTO		27,60%	27,60%	27,60%
B - INCREMENTO ANNUO (calcolato come differenza tra il 27,60% della media delle entrate netto fcde e la spesa di personale dell'ultimo rendiconto approvato)		94.966,61	94.966,61	94.966,61
C - VALORE SOGLIA TABELLA 1 A REGIME	Art. 4, comma 1 DPCM	597.377,11	597.377,11	597.377,11
D - SPESA EFFETTIVA PERSONALE NEL BILANCIO DI PREVISIONE 2025 CON VARIAZIONI - esclusa IRAP	riferimento punti 2.1 e 2.2 Linee di indirizzo per la predisposizione dei PTFP maggio 2018	496.959,42	494.867,97	495.824,90
E - DIFFERENZA TETTO 2011 - 2013 ANCORA UTILE PER SPESA DI PERSONALE - esclusa IRAP		24.471,53	26.190,94	26.190,94
G - CAPACITA' ASSUNZIONALE (C - D - E)	Art. 5, comma 1 DPCM	75.946,16	76.318,20	75.361,28
H - Utilizzo capacità assunzionale per assunzione tempo indeterminato 2025 come da PIAO 2024/2026 aggiornato		31.756,05	31.852,09	31.852,09
CAPACITA' ASSUNZIONALE RESIDUA (G - H)		44.190,11	44.466,11	43.509,19

Per i comuni "virtuosi", ovvero con rapporto spesa personale/entrate correnti al di sotto del valore di soglia di cui alla Tabella 1 del DPCM 17.03.2020, risulta utile evidenziare che l'art. 7, comma 1 del più volte richiamato D.P.C.M. dispone quanto segue: "..... la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562 della Legge 27.12.2006, n. 296".

La quota da escludere dal calcolo del vincolo di contenimento della spesa complessiva di personale è rappresentata dalla "maggiore spesa" rispetto alla spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, ovvero per il periodo 2020 - 2024 la spesa di personale registrata nel 2018 e che pertanto le assunzioni di personale a tempo indeterminato in sostituzione di personale cessato, la cui spesa è già

compresa in quella registrata nell'ultimo rendiconto approvato, non dovrebbe essere "esclusa" dal calcolo per il contenimento della spesa di personale di cui all'art. 1, comma 557-quater della Legge n. 296/2006.

Si ricorda, infine, che nel calcolo dei tetti di spesa del personale (comma 557-bis dell'art. 1 della Legge n. 269/2006) si è tenuto conto:

- del fatto che non vi è alcun costo per dipendenti utilizzati dalla partecipata S.ec.am. S.p.A. nell'ambito del servizio idrico integrato;
- della novità normativa di cui all'art. 14, comma 31-quinquies, del D.L. n. 78/2010, introdotto dalla Legge n. 190/2014 (Finanziaria 2015) in materia di computo delle spese di personale nei processi associativi tra enti.

Nell'ambito dei processi associativi di cui ai commi 28 e seguenti, le spese di personale e le facoltà assunzionali sono considerate in maniera cumulata fra gli enti coinvolti, garantendo forme di compensazione fra gli stessi, fermi restando i vincoli previsti dalle vigenti disposizioni e l'invarianza della spesa complessivamente considerata, come da circolare n. 9/2006 della RGS.

9. Obbligo di verifica delle eccedenze di personale

L'art.33 del D.Lgs.30/03/2001, n.165, ha previsto una verifica annuale che attesti l'inesistenza di situazioni di soprannumero o eccedenze di personale quale passaggio preliminare ed inderogabile per effettuare nuove assunzioni a qualsiasi titolo.

La valutazione, in sede di programmazione delle assunzioni, sulla presenza o meno di personale in eccedenza, è finalizzata ad evitare che l'Ente proceda a soddisfare il proprio fabbisogno con nuovo personale in presenza di dipendenti dichiarati in esubero e ricollocabili.

Alla luce delle verifiche fatte **NON** sussistono situazioni di soprannumero e/o eccedenza di cui all'art.33, c.2, del D.Lgs.165/2001 che impediscano di programmare le assunzioni di cui alla presente sottosezione che impediscano di programmare le assunzioni di cui alla presente sottosezione e ciò vale quale attestazione annuale che non vi sono dipendenti in sovrannumero e/o eccedenze di personale.

Si dà atto, per tutto quanto premesso, che l'Ente non incorre nel divieto di assunzione di personale e che si provvederà, in sede di copertura dei posti ed a cura del Responsabile del servizio competente per materia, alla verifica definitiva del rispetto dei presupposti di Legge per assumere

3.3.10 Soppressione di vincoli esistenti

L'art.16 del D.L.24/06/2016, n.113, ha mutato il quadro normativo di riferimento precedente, abrogando in via diretta la lettera a) dell'art.1, comma 557, della Legge 296/2006.

L'art.3, comma5, del D.L.90 del 2014, ha abrogato il comma 7 dell'art.76 del D.L. n.112/2008 con conseguente eliminazione del vincolo del rispetto del limite del 50% dell'incidenza della spesa di personale su quella di parte corrente.

Il vincolo previsto dall'art.41, comma 2, del D.L.66/2014, convertito in Legge n.89/2014 relativo al mancato rispetto dei tempi medi di pagamento è venuto meno (Consulta sentenza 272 del 22.12.2015).

Il D.Lgs. 15 giugno 2015, n.81, ha disposto, con l'art. 55, comma 1, lettera b), l'abrogazione dell'art.1, comma 1, del D.Lgs. 368 del 2001, come modificato dal D.L.90/2014, fermo restando quanto disposto dall'art.9, comma 28, del Decreto-Legge n.78/2010, convertito, con modificazioni, dalla Legge 30 luglio 2010, n.122.

3.3.11 Osservanza di ulteriori disposizioni vigenti in materia di assunzione

L'Ente nella programmazione ha tenuto conto delle seguenti disposizioni:

vigente regolamento degli uffici e servizi, come approvato con delibera di G.M. n. 24 del 30.03.2015, adeguato da ultimo con deliberazione G.C. n. 41 del 24.06.2019;

D.Lgs. n.81/2015 - Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, per le parti applicabili, ai sensi del combinato disposto dell'art.50 del CCNL 2018 e dell'art.1 del Decreto Dignità (D.Lgs. n. 87/2018);

D.Lgs. n. 75/2017, decreto attuativo della riforma Madia di cui alla L. 124/2015, di modifica del T.U. del pubblico impiego;
art. 14 CCNL 06.07.1995 e art. 7 CCNL 14.09.2000, come applicabile in forza di rinvio contenuto nell'art.36, comma 2, del D.Lgs.165/2001 e per le sole parti ancora vigenti;
art. 208, del D.Lgs. n.285/1992 (Codice della Strada) che ammette per il personale di P.L. di destinare i proventi delle multe al pagamento dei compensi.

3.3.12 Graduatorie ancora vigenti e possibilità di scorrimento

In merito alla possibilità di scorrimento delle graduatorie il D.L. 22 aprile 2023, n.44, convertito con modificazioni in Legge 21 giugno 2023, n.74 recante "Disposizioni urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle amministrazioni pubbliche", ha introdotto all'articolo 1-bis, comma 1, lettera a), punto 2, il cosiddetto "tetto idonei" delle graduatorie stabilito entro il 20% dei posti successivi all'ultimo di quelli banditi, dettando una limitazione allo scorrimento delle graduatorie dei concorsi pubblici.

Tale norma ha creato diversi dubbi interpretativi tanto che la Conferenza delle Regioni e delle Province autonome ha chiesto un approfondimento al Ministro per la Pubblica Amministrazione.

Per chiarire ogni dettaglio è stato emanato il parere n. 0001187 del Dipartimento Funzione Pubblica del 16 giugno 2023 che fornisce una definizione legata all'ambito applicativo e va a chiarire il quadro delle esclusioni, specificando che la norma che limita il numero degli idonei delle graduatorie dei concorsi pubblici è destinata a dispiegare i propri effetti solo con riguardo alle graduatorie dei concorsi che saranno banditi dopo l'entrata in vigore della legge di conversione" del decreto-legge n.44 del 2023, quindi successivamente al 21.06.2023.

Il D.L. 75/2023, convertito con modificazioni in Legge n. 112 del 10 agosto 2023, varia all'articolo 28-ter, lettera c), l'articolo 36, comma 5-ter, del D.Lgs. n. 165/2001, stabilendo, tra le altre cose, che la disposizione relativa al limite del 20% non si applica:

- alle procedure concorsuali bandite dagli enti locali che prevedano un numero di posti messi a concorso non superiore a venti unità;
- per i comuni con popolazione inferiore a 3.000 abitanti;
- per l'effettuazione di assunzioni a tempo determinato.

3.3.13 Contenimento della spesa complessiva per assunzioni flessibili

In tema di LAVORO FLESSIBILE, che si riferisce ad assunzione di personale a tempo determinato e all'utilizzo di persone con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, continuano ad applicarsi le disposizioni di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, convertito con L. n. 122/2010 e successive modificazioni e integrazioni, con il quale viene disposto che la relativa spesa non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009.

Tale limitazione non si applicano alle regioni e agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente, fermo restando comunque che la spesa complessiva NON può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009 (Sezione Autonomie – Delibera n.2/2015).

Pertanto le assunzioni a flessibili dovranno avvenire nel rispetto dell'art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010, nonché dell'art. 36 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., nonché nel rispetto dei limiti di spesa di cui al comma 557 e ss. della L.296/2006.

Il "tetto" di spesa per l'assunzione di personale con contratto flessibile per il Comune di Chiuro è il seguente:

Tetto di spesa assunzioni a tempo determinato (DL. 78/2010) – ANNO 2009	Euro 35.155,60
---	----------------

Le spese iscritte a bilancio, a seguito di variazione, per il pagamento della retribuzione ed oneri riflessi al personale da assumere a tempo determinato sono di seguito indicate:

- Euro 34.307,45 esercizio 2025

e sono, pertanto, rispettose del limite di cui sopra.

Per il triennio 2025-2027, in base alle esigenze relative al buon funzionamento dell'Ente si valuterà, di volta in volta, la necessità di stipulare contratti di lavoro flessibile al fine di potenziare la collaborazione territoriale e lo scambio di competenze, oppure per la sostituzione di personale assente, cessato o di prossima cessazione, nonché per esigenze straordinarie ed urgenti all'espletamento dei servizi istituzionali.

La Legge di Bilancio 2025, L.207/2024, (art. 1, comma 138) esclude dai limiti percentuali di cui agli artt. 23 e 31 del D.Lgs. n. 81/2015 in combinato con artt. 50, comma 1, e 52, comma 1, e ss. del CCNL 21/05/2018 le assunzioni con contratti a tempo determinato e di somministrazione da parte delle amministrazioni titolari di interventi PNRR per il personale da impiegare per l'attuazione del PNRR, ovvero per l'attuazione dei programmi pluriennali cofinanziati dall'UE, che fissano il numero massimo di tali lavoratori al 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione.

La Legge di Bilancio 2025, L.207/2024, proroga al 31 dicembre 2025 le convenzioni per l'utilizzo di LSU stipulate ai sensi dell'art. 78, comma 2, della Legge n. 388/2000 (art. 1, comma 194) novellando l'art. 1, comma 162, della Legge n. 160/2019 e nei limiti della spesa già sostenuta e senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

Il Comune non ha previsto utilizzo di LSU.

* * * * *

CONSUNTIVO della PROGRAMMAZIONE - TRIENNIO PRECEDENTE 2023-2025

Con determinazione n. 453 del 16.12.2021, è stata indetta selezione pubblica per la copertura di un posto di istruttore tecnico - Cat. C - con contratto a tempo pieno e determinato presso l'Area tecnico-manutentiva. Durata: 1 anno eventualmente prorogabile.

La concorrente vincitrice del concorso ha preso servizio a decorrere dal 1° aprile 2022 e l'incarico è stato rinnovato per un ulteriore anno con determinazione n. 81 del 29.03.2023 con scadenza il 31 marzo 2024.

Con determinazione n. 119 del 19.04.2023 è stato indetto concorso pubblico per soli esami per copertura di un posto di operatore professionale - Area degli operatori esperti - con contratto di lavoro a tempo pieno e indeterminato presso area tecnico-manutentiva, in sostituzione di personale cessato per collocamento a riposo. La graduatoria è stata approvata con atto n. 193 del 22 giugno 2023, che vede il superamento delle prove da parte di tre candidati.

Il concorrente che è risultato vincitore del concorso ha preso servizio a decorrere dal 17 luglio 2023.

Con deliberazione di Giunta Municipale n. 74 del 9 novembre 2023 è stato approvato apposito accordo con il Comune di Tirano per utilizzo di una unità di personale della graduatoria, pertanto al 31.12.2023 risulta disponibile allo scorrimento della graduatoria il terzo idoneo.

Con deliberazione di Giunta Municipale n. 64 del 23 agosto 2024 è stato approvato apposito accordo con la Provincia di Sondrio per utilizzo di una unità di personale della graduatoria, pertanto al 31.12.2024 non vi sono più candidati idonei per l'eventuale ulteriore scorrimento della graduatoria.

Con determinazione n. 78 del 11.03.2024 è stato indetto concorso pubblico per soli esami per copertura di un posto di Istruttore Tecnico - Area degli istruttori - con contratto di lavoro a tempo pieno e indeterminato presso l'Area tecnico-manutentiva.

La graduatoria è stata approvata con atto n. 145 del 2 maggio 2024, che vede il superamento delle prove da parte di un candidato.

Il concorrente che è risultato vincitore del concorso ha preso servizio a decorrere dal 6 maggio 2024.

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 4 del 14.03.2024 del Comune di Fusine e deliberazione di Giunta Comunale di questo Comune n. 20 del 21.03.2024, si è addivenuti ad apposita intesa e consenso per procedere all'assunzione da parte del Comune di Chiuro di una unità di personale a tempo pieno e determinato mediante utilizzo di graduatoria vigente presso il Comune di Fusine; il personale è stato inquadrato nell'Area degli Istruttori presso l'Area demo-anagrafica e affari generali per il periodo 01.04.2024 - 08.07.2024 (vedi determina n. 89 del 28.03.2024).

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 54 del 26.06.2024 del Comune di Fusine e deliberazione di Giunta Comunale n. 50 del 04.07.2024 si è addivenuti ad apposita intesa e consenso per procedere alla proroga dell'assunzione da parte del Comune di Chiuro di una unità di personale a tempo pieno e determinato mediante utilizzo di graduatoria vigente presso il Comune di Fusine; il personale è stato inquadrato nell'Area degli Istruttori

presso l'Area demo-anagrafica e affari generali per il periodo 07.07.2024 – 31.12.2024 (vedi determina n. 246 del 08.07.2024).

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 64 del 28.10.2024 il Comune di Fusine, ha autorizzato il Comune di Chiuro ad utilizzare, mediante scorrimento, la graduatoria vigente per l'assunzione a tempo pieno e indeterminato di un istruttore amministrativo, recepita con deliberazione di Giunta Comunale di questo Comune n. 108 del 23.12.2024.

L'unità di personale è stata, pertanto, inquadrata nell'Area degli Istruttori presso l'Area demo-anagrafica e affari generali con decorrenza 01.01.2025 a valere sulle capacità assunzionali 2025 del triennio 2024/2026 come da programma triennale dei fabbisogni di personale approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 89 del 06.12.2024 (modifica al PIAO 2024/2026); l'assunzione è avvenuta con determinazione n. 548 del 28.12.2024.

Sempre con riferimento al programma triennale di fabbisogno di personale 2024/2026 la giunta Comunale ha provveduto con propria deliberazione n. 107 del 23.12.2024 ad approvare il Regolamento comunale per la disciplina transitoria delle progressioni verticali tra le aree di cui all'art. 13, commi 6-8, CCNL 16.11.2022. In ottemperanza a quanto indicato in merito alle assunzioni nel programma triennale si è così proceduto, con determinazione n. 547 del 28.12.2024, ad approvare l'avviso per dare avvio alla procedura valutativa interna di progressione verticale nel regime transitorio finalizzata alla copertura di n. 1 posto di istruttore direttivo (ex categoria D) a tempo pieno e indeterminato da assegnare all'area demo-anagrafica e affari generali.

Entro il termine stabilito dall'avviso è stata presentata una candidatura e in data 30 gennaio 2025 ha avuto luogo la selezione i cui verbali sono stati approvati e depositati con determinazione n. 32 del 03.02.2025.

3.3.14 Pubblicità obbligatoria e obblighi di trasmissione

Il piano triennale dei fabbisogni di cui alla presente sottosezione sarà oggetto di pubblicazione in "Amministrazione trasparente" nell'ambito delle informazioni di cui all'art.16 del D.Lgs.n.33/2013 "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato", unitamente al Conto annuale del personale.

Lo stesso sarà trasmesso nei termini di Legge alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "Piano dei fabbisogni" nell'ambito del sistema di rilevazione SICO, ai sensi dell'art.6-ter del D.Lgs.n.165/2001, come introdotto dal D.Lgs.n.75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n.18/2018.

I rappresentanti delle OO.SS. territoriali di categoria firmatarie del C.C.N.L., Comparto regioni ed enti locali, per il personale dipendente, e le R.S.U. in osservanza dell'obbligo di cui all'art.7 del C.C.N.L. del 1° aprile 1999 sono informati del presente atto programmatico.

Nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'Ente, ai sensi del comma 10-bis dell'art.3, del D.L.90/2014 convertito, sarà inserito il certificato del Revisore dei conti pro-tempore che attesta il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni di cui allo stesso articolo, verificando in particolare anche il rispetto delle prescrizioni di cui al comma 4 dell'art.11 dello stesso Decreto nel caso di ulteriori assunzioni per gli uffici di supporto agli organi di direzione politica previste in sede di modifica al presente programma ai sensi dell'art.90 del TUEL.

3.3.15 Disposizioni finali

La spesa relativa alla presente programmazione è stanziata negli appositi capitoli destinati alla spesa di personale sul bilancio d'esercizio 2025-2026-2027.

Si provvederà, in sede di copertura del posto ed a cura del Responsabile del servizio competente per materia, alla verifica definitiva del rispetto dei presupposti di Legge per assumere.

La programmazione non comprende le unità di cui alla Legge 12 marzo 1999, n.68, come prescritto dall'art.91 del D.Lgs. n.267 del 2000, in quanto il Comune ha solo n. 11 dipendenti e pertanto non è soggetto agli obblighi previsti da detta legge.

L'ente si riserva la facoltà di modificare in qualsiasi momento la presente programmazione triennale del fabbisogno di personale, qualora dovessero verificarsi nuove e diverse esigenze tali da determinare mutamenti rispetto al triennio di riferimento, sia in termini di esigenze assunzionali ora non conosciute e/o prevedibili, sia in riferimento ad intervenute modifiche normative; di subordinare, in ogni caso, l'attuazione del programma all'accertamento del rispetto di ogni altra previsione normativa in materia di vincoli sulla spesa di personale e sulle assunzioni.

SEZIONE 4 – MONITORAGGIO

4.1. PREMESSE

Monitoraggio rafforzato per gli enti di piccole dimensioni (Enti con meno di 50 dipendenti) -

L'ANAC ritiene che le amministrazioni con meno di 50 dipendenti siano tenuti ad incrementare il monitoraggio a fronte delle semplificazioni introdotte relativamente all'elenco dei processi da individuare. Pertanto, sebbene l'allegato al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 non indichi il monitoraggio quale sezione obbligatoria per gli Enti con meno di 50 dipendenti, appare comunque opportuno elaborare tale sezione almeno per le parti salienti del P.I.A.O.:

- al fine di chiudere il ciclo di pianificazione e programmazione e avviare il nuovo ciclo annuale;
- per l'erogazione degli istituti premianti e la verifica del permanere delle condizioni di assenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative, tali per cui si debba procedere all'aggiornamento anticipato della sezione "Rischi corruttivi e trasparenza".

Ai sensi dell'art. 6, comma 3, del D.L. 80/2021 e delle disposizioni di cui all'art. 5, del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 132/2022 sarà effettuato:

- secondo le modalità definite dall'ANAC per la sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza";
- dall'O.I.V. di cui all'articolo 14 del d.lgs. 150/2009/Nucleo di valutazione, ai sensi dell'articolo 147 del d.lgs. 267/2000 relativamente alla Sezione "Organizzazione e capitale umano", con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance su base triennale.

4.2. MONITORAGGIO DELLA SOTTOSEZIONE "RISCHI CORRUTTIVI"

Per i contenuti si rinvia alla sezione **2.3.6.9 "Monitoraggio della sottosezione "Rischi corruttivi"**.

4.3. MONITORAGGIO SULL'ATTUAZIONE DELLA MISURA DELLA "TRASPARENZA"

Per i contenuti si rinvia all'allegato B MISURE DI CONTRASTO ALLA CORRUZIONE della sottosezione intitolata "2.3. SOTTOSEZIONE "RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA"

SEZIONE 5 - "INCLUSIONE E ACCESSIBILITÀ"

5.1. Finalità della riforma del d.lgs. 222/2023

Il Decreto legislativo 13 dicembre 2023, n. 222 attua l'art. 2, c. 2, lettera e), della Legge n. 227/2021, per garantire l'accessibilità alle P.A. da parte delle persone con disabilità e l'uniformità della tutela dei lavoratori con disabilità presso le P.A. sul territorio nazionale al fine della loro piena inclusione, nel rispetto del diritto europeo e internazionale in materia.

Il Decreto 222/2023, per raggiungere le proprie finalità, introduce le seguenti riforme:

- all'art. 2 definisce i destinatari degli obblighi tra cui non solo le PA ma i concessionari dei servizi;
- all'art. 3 introduce una nuova sezione del PIAO dedicata all'inclusione e all'accessibilità apportando novità al PIAO mediante la modifica dell'art. 6 D.L. 80/2021;
- all'art.4 introduce l'obbligo di fissare gli obiettivi di performance per l'inclusione e l'accessibilità, innovando gli art.3, 5 e 9 della L. 150/2009;
- all'art. 5 riconosce il diritto dei rappresentanti delle associazioni di categoria di intervenire preventivamente per presentare osservazioni nel processo di formulazione degli obiettivi di performance per l'inclusione e l'accessibilità e di stesura della sezione del PIAO dedicata all'inclusione e all'accessibilità, previa regolamentazione delle modalità partecipative da parte dell'OIV;
- all'art. 6 introduce l'obbligo di adeguamento delle carte dei servizi delle PA e concessionari dei servizi innovando l'art.39-ter del d.lgs. 165/2001. Poi all'art. 7 e 8 regola alcuni aspetti dei nuovi obblighi relativi all'adeguamento delle carte dei servizi.

5.2. Soggetti obbligati all'osservanza dei nuovi obblighi

La riforma introdotta si applica:

- alle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, c. 2, d.lgs. n. 165/2001, con i temperamenti riportati di seguito per i comuni con meno di 50 dipendenti;
- ai concessionari dei pubblici servizi limitatamente agli articoli 7 (Carta dei servizi) e 8 (Misure di tutela di cui al d.lgs. n. 198/2009).

5.3. Definizione di accessibilità

L'accessibilità è da intendersi come l'accesso e la fruibilità, su base di eguaglianza con gli altri:

- dell'ambiente fisico;
- dei servizi pubblici, inclusi i servizi elettronici e di emergenza;
- dell'informazione e della comunicazione, ivi inclusi i sistemi informatici e le tecnologie di informazione in caratteri Braille e in formati facilmente leggibili e comprensibili, pure tramite l'adozione di misure specifiche per le varie disabilità ovvero di meccanismi di assistenza o predisposizione di accomodamenti ragionevoli.

5.4. Nomina del Responsabile del processo di inserimento delle persone con disabilità nell'ambiente di lavoro ex art. 39-ter, c. 1, d.lgs. n. 165/2001 nei comuni sotto i 50 dipendenti e del "Disability Manager" nei comuni sopra i 50 dipendenti.

L'art. 6, c.2 bis, del D.L. 80/2021 prevede la nomina di un "Disability Manager" nell'ambito del personale in servizio, ossia di **un dirigente amministrativo ovvero un altro dipendente** ad esso equiparato, che abbia esperienza sui temi dell'inclusione sociale e dell'accessibilità delle persone con disabilità, anche comprovata da specifica formazione, **che:**

- **definisca** specificatamente **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 (di cui al comma 2, lettera f) del medesimo articolo);**
- **proponga** la relativa definizione **degli obiettivi programmatici e strategici della performance** secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa (di cui al comma 2, lettera a) del medesimo articolo);

- **proponga** la relativa strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile (di cui al comma 2, lettera b) del medesimo articolo);
- proponga gli obiettivi formativi annuali e pluriennali finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, per il raggiungimento della **completa alfabetizzazione digitale**, lo **sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali** e l'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale (di cui al comma 2, lettera b) del medesimo articolo);

Le predette funzioni possono essere assolte anche dal **responsabile del processo di inserimento delle persone con disabilità nell'ambiente di lavoro** di cui all'articolo 39-ter, comma 1, del citato decreto legislativo n. 165 del 2001, ove dotato di qualifica dirigenziale. I nominativi dei soggetti individuati ai sensi del presente comma sono comunicati alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica.

I nominativi dei soggetti individuati quali "Disability Manager" ai sensi dell'art. 6 sopracitato sono comunicati alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica.

Tale obbligo di nomina è disapplicato nei comuni sotto i 50 dipendenti in forza del medesimo art.6, c.2 ter, del dl80/2021, nel testo modificato, che recita:

*2-ter. **Le pubbliche amministrazioni** di cui al comma 1, **con meno di cinquanta dipendenti**, possono **eventualmente** applicare le previsioni di cui al comma 2-bis, anche ricorrendo a forme di gestione associata».*

Tuttavia la riforma elimina anche il riferimento ai 200 dipendenti previsto per l'applicazione degli obblighi di cui all'art. 39 -ter del d.lgs. 165/2001 che adesso recita *(le parti tagliate sono quelle soppresse dalla riforma e le parti in grassetto sono quelle introdotte ex novo):*

*"Art. 39-ter. **Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità***

*1. ~~Al fine di garantire~~ **Al fine di dare attuazione all'articolo 7, comma 1, e garantire** un'efficace integrazione nell'ambiente di lavoro delle persone con disabilità, le amministrazioni pubbliche ~~con più di 200 dipendenti~~, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica e nell'ambito delle risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente, nominano un responsabile dei processi di inserimento **in ambiente di lavoro delle persone con disabilità individuato nell'ambito del personale in servizio.***

*1-bis. Il responsabile di cui al comma 1 è individuato tra i dirigenti di ruolo ovvero tra gli altri dipendenti ed è scelto prioritariamente tra coloro i quali abbiano esperienza sui temi dell'inclusione sociale e dell'accessibilità delle persone con disabilità anche comprovata da specifica **formazione**".*

Da ciò se ne deduce che per i comuni sotto i 50 dipendenti c'è l'obbligo di nominare il "**Responsabile dei processi di inserimento in ambiente di lavoro delle persone con disabilità**", individuato tra i dirigenti di ruolo ovvero tra gli altri dipendenti e scelto prioritariamente tra coloro i quali abbiano esperienza sui temi dell'inclusione sociale e dell'accessibilità delle persone con disabilità anche comprovata da specifica formazione che non avrà i compiti di cui all'art. 6, c.2 bis, del d.l. 80/2021 ma quelli descritti all'art.39 ter del d.lgs. 165/2001 ossia:

a) **curare i rapporti con il centro per l'impiego** territorialmente competente per l'inserimento lavorativo dei disabili, nonché con i servizi territoriali per l'inserimento mirato;

b) **predisporre**, sentito il medico competente della propria amministrazione ed eventualmente il comitato tecnico di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, **gli accorgimenti organizzativi e proporre, ove necessario, le soluzioni tecnologiche per facilitare l'integrazione al lavoro** anche ai fini dei necessari accomodamenti ragionevoli di cui all'articolo 3, comma 3-bis, del decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 216;

c) **verificare l'attuazione del processo di inserimento**, recependo e **segnalando ai servizi** competenti eventuali situazioni di disagio e di difficoltà di integrazione."

Nel Comune è nominato "**Responsabile dei processi di inserimento in ambiente di lavoro delle persone con disabilità**" il responsabile del servizio personale, cui viene trasmesso il presente atto di nomina per presa d'atto.

5.5. Obiettivi programmatici e strategici della performance per l'inclusione e l'accessibilità

Relativamente alla disabilità ed alle persone anziane, sono riportati nella sottosezione dedicata alla Performance cui si rinvia:

- gli obiettivi strategici per l'inclusione e l'accessibilità;
- gli obiettivi programmatici per l'inclusione e l'accessibilità;
- gli obiettivi di performance individuali ed organizzativi per l'inclusione e l'accessibilità.

L'art. 6 del D.L. 80/2021 stabilisce al c.2, **lett. a)**, che il PIAO definisca gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 10 del d.lgs. 150/2009, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa.

L'art. 5 del D.lgs. 222/2023 prevede che le associazioni rappresentative delle persone con disabilità iscritte al Registro unico nazionale del Terzo settore partecipino, secondo criteri di maggiore rappresentatività nazionale o territoriale e sulla base di specifiche competenze ed esperienze per materia, al processo di formazione della parte del PIAO dedicata a tale argomento.

Il coinvolgimento delle associazioni è avvenuto mediante avviso pubblicato sul sito del Comune, in osservanza delle modalità stabilite dall'O.I.V. con nota in data 26.02.2024 - ex art. 5 del D.lgs. 222/2023.

Dette associazioni possono presentare osservazioni relativamente ai profili che riguardano:

- la sottosezione del PIAO dedicata alla performance di cui all'articolo 10, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, quando ne sia prevista la redazione;
- la relazione sulla performance di cui alla lettera b), del comma 1, del medesimo articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.

L'O.I.V. con la medesima nota ha definito i modi per presentare le osservazioni ma nessuna osservazione è pervenuta nel termine assegnato.

5.6. Strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo

La strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, relativamente alla disabilità ed alle persone anziane, sono riportati nella sottosezione dedicata alla Programmazione delle assunzioni cui si rinvia.

L'art. 6 del D.L. 80/2021 stabilisce al c.2, **lett. b)**, che il PIAO definisca la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile.

L'art. 5 del D.lgs. 222/2023 prevede che le associazioni rappresentative delle persone con disabilità iscritte al Registro unico nazionale del Terzo settore partecipino, secondo criteri di maggiore rappresentatività nazionale o territoriale e sulla base di specifiche competenze ed esperienze per materia, al processo di formazione della parte del PIAO dedicata a tale argomento.

Il coinvolgimento delle associazioni è avvenuto mediante avviso pubblicato sul sito del Comune, in osservanza delle modalità stabilite dall'O.I.V. con nota in data 26.02.2024 - ex art. 5 del D.lgs. 222/2023.

L'O.I.V. con la medesima nota ha definito i modi per presentare le osservazioni ma nessuna osservazione è pervenuta nel termine assegnato.

La strategia di gestione del capitale umano dell'Ente ha l'obiettivo di rafforzare il lavoro di team, favorendo per quanto possibile il confronto in riunioni periodiche o con l'uso di e-mail destinate a tutti gli uffici coinvolti nei singoli procedimenti.

Lo sviluppo organizzativo tende verso l'obiettivo della massima partecipazione dei vari livelli di competenza allo scopo di rendere più efficace l'azione di Governo.

5.7. Obiettivi formativi annuali e pluriennali

Gli obiettivi formativi, annuali e pluriennali, relativamente alla disabilità ed alle persone anziane sono riportati nella sottosezione dedicata alla Performance cui si rinvia.

L'art. 6 del d.l. 80/2021, infatti, stabilisce al c.2, **lett. b)**, che il PIAO definisca tali obiettivi formativi.

Gli obiettivi devono essere finalizzati:

- ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management;
- al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale;

- allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;
- all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale.

L'art. 5 del D.lgs. 222/2023 prevede che le associazioni rappresentative delle persone con disabilità iscritte al Registro unico nazionale del Terzo settore partecipino, secondo criteri di maggiore rappresentatività nazionale o territoriale e sulla base di specifiche competenze ed esperienze per materia, al processo di formazione della parte del PIAO dedicata a tale argomento.

Il coinvolgimento delle associazioni è avvenuto mediante avviso pubblicato sul sito del Comune, in osservanza delle modalità stabilite dall'O.I.V. con nota in data 26.02.2024 - ex art. 5 del D.lgs. 222/2023.

L'O.I.V. con la medesima nota ha definito i modi per presentare le osservazioni ma nessuna osservazione è pervenuta nel termine assegnato.

5.8. Modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità fisica e digitale dell'Amministrazione agli ultrasessantacinquenni e ai disabili.

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 sono definite nella sottosezione relativa alla Performance, cui si rinvia.

L'art. 6 del D.L. 80/2021, infatti, stabilisce al c.2, **lett. f)**, che il PIAO definisce 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.

L'art. 5 del D.lgs. 222/2023 prevede che le associazioni rappresentative delle persone con disabilità iscritte al Registro unico nazionale del Terzo settore partecipino, secondo criteri di maggiore rappresentatività nazionale o territoriale e sulla base di specifiche competenze ed esperienze per materia, al processo di formazione della parte del PIAO dedicata a tale argomento.

Il coinvolgimento delle associazioni è avvenuto mediante avviso pubblicato sul sito del Comune, in osservanza delle modalità stabilite dall'O.I.V. con nota in data 26.02.2024 - ex art. 5 del D.lgs. 222/2023. L'O.I.V. con la medesima nota ha definito i modi per presentare le osservazioni ma nessuna osservazione è pervenuta nel termine assegnato.