



Città di Avezzano
(Provincia dell'Aquila)

Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027

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

Approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 40 del 07.03.2025



Città di Avezzano

(Provincia dell'Aquila)

Indice

Premessa

Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027

Sezione 1 – Scheda Anagrafica dell'amministrazione

Sezione 2 – Valore pubblico, Performance e Anticorruzione

- 2.1 Sottosezione di programmazione *Valore pubblico*
- 2.2 Sottosezione di programmazione *Performance*
- 2.3 Sottosezione di programmazione *Rischi corruttivi e trasparenza*
 - 2.3.1 I soggetti coinvolti nel sistema di prevenzione e nella gestione del rischio
 - 2.3.2 L'analisi del contesto
 - 2.3.3 Il trattamento del rischio di corruzione e trasparenza - Misure

Sezione 3 – Organizzazione e capitale umano

- 3.1 Sottosezione di programmazione *Struttura organizzativa*
- 3.2 Sottosezione di programmazione *Organizzazione del lavoro agile*
- 3.3 Sottosezione di programmazione *Piano triennale di fabbisogni del personale*

Sezione 4 - Monitoraggio

ALLEGATI

Sezione 2 - Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione

- a) Piano triennale delle azioni positive;
- b) Mappatura dei processi analisi e catalogo dei rischi;
- c) Amministrazione trasparente – elenco obblighi di pubblicazione;
- d) Criteri di redazione degli atti a contenuto provvedimentale;

Sezione 3 - Organizzazione e capitale umano

- a) Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) 2025 – 2027;
- b) Piano di formazione 2025;
- c) Funzionigramma.



Città di Avezzano

(Provincia dell'Aquila)

Premessa

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 (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa - in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale - quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR. Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica) ai Rischi corruttivi e trasparenza (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) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, la data di scadenza per l'approvazione del PIAO è stata fissata al 31 gennaio di ogni anno.

Finalizzato al miglioramento dei livelli di efficacia e trasparenza dell'attività amministrativa, il PIAO costituisce un documento unico di programmazione e di *governance* orientato sia alla razionalizzazione degli adempimenti a carico degli Enti, nell'ottica di un maggior coordinamento e semplificazione dell'attività programmatica, sia all'adozione di una logica integrata, olistica e sistemica rispetto alle scelte fondamentali di sviluppo dell'Amministrazione.

Il PIAO risponde, infatti, al tentativo da parte del legislatore di una ridefinizione organica del sistema di pianificazione nelle Pubbliche Amministrazioni, al fine del superamento della pluralità degli strumenti di programmazione operativa introdotti in diverse fasi dell'evoluzione normativa, attraverso la convergenza organica in un unico documento di alcuni fra i principali atti di pianificazione cui sono tenute le Amministrazioni.

Ne derivano due profili rilevanti: in primo luogo, i collegamenti tra i vari strumenti di programmazione che ne costituiscono l'articolazione sono funzionali alle strategie di creazione del valore pubblico, non più solo genericamente riferiti all'Amministrazione; in secondo luogo, l'incremento delle interconnessioni tra le attività di monitoraggio e controllo.

Le finalità del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) si possono, pertanto, riassumere come segue:

a) ottenere un migliore coordinamento dell'attività di programmazione delle pubbliche amministrazioni, semplificandone i processi;



Città di Avezzano (Provincia dell'Aquila)

b) assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

Nel Piano, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e agli obiettivi pubblici di complessivo 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 sono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

Il PIAO è articolato in quattro sezioni, a loro volta strutturate in sottosezioni:

Sezione 1 – Scheda anagrafica dell'Amministrazione

Sezione 2 – Valore Pubblico, performance e anticorruzione, suddivisa nelle seguenti sottosezioni di programmazione: Valore pubblico, Performance, Rischi corruttivi e trasparenza

Sezione 3 – Organizzazione e capitale umano, ripartita nelle sottosezioni di programmazione: Struttura organizzativa, Organizzazione del lavoro agile, Piano triennale dei fabbisogni di personale

Sezione 4 – Monitoraggio

Il PIAO ha durata triennale, è approvato dalla Giunta Comunale, è aggiornato annualmente ed è pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente e sul sito istituzionale del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri. Il DM n. 132/2022 all'art. 8 dispone che "In ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all'art. 7 comma 1, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci".



Città di Avezzano

(Provincia dell'Aquila)

Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027

SEZIONE 1 – SCHEDA ANAGRAFICA	
Denominazione Amministrazione	Comune di Avezzano
Indirizzo	Piazza della Repubblica, 8
Codice fiscale/Partita IVA	81002910669 / 00159380666
Sindaco	Dott. Giovanni di Pangrazio
Numero dipendenti al 24 gennaio 2025	1 Segretario Generale 3 Dirigenti con contratto a tempo indeterminato 2 Dirigenti con contratto a tempo determinato ex art. 110 comma 1 TUEL 1 Dirigenti con contratto a tempo determinato ex art. 110 comma 2 TUEL 199 Dipendenti con contratto a tempo indeterminato 11 Dipendenti con contratto a tempo determinato
Numero abitanti al 31 dicembre 2024	Totale n. 41.159 maschi n.19.945 femmine n. 21.214
Telefono	0863.5011
Sito internet	https://comune.avezzano.aq.it
PEC	comune.avezzano.aq@postecert.it



Città di Avezzano

(Provincia dell'Aquila)

SEZIONE 2 – VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE



Città di Avezzano

(Provincia dell'Aquila)

2.1 SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE *VALORE PUBBLICO*

Negli ultimi decenni nel settore pubblico è stato intrapreso un percorso di trasformazione orientato a riformulare alcuni processi istituzionali, organizzativi e gestionali del sistema e diretto ad accogliere gli stimoli provenienti dall'ambiente circostante.

Il moto riformista, che dagli anni novanta ha investito il sistema amministrativo pubblico, è stato interessato da un processo di modernizzazione caratterizzato, sul piano normativo, da una robusta somministrazione di valori e regole di matrice aziendalistica, ispirati al movimento culturale del *New Public Management*, attento ai risultati, all'innovazione, all'efficienza e alla cultura della valutazione, fattori prioritari nella definizione della performance pubblica.

L'assunzione di un nuovo modello culturale, orientato al risultato e alla responsabilità, permette di cogliere un aspetto, completamente sottovalutato prima, che è la capacità riconosciuta all'Ente pubblico di creare **“valore pubblico”**, ovvero di essere utile a soddisfare i bisogni pubblici della comunità di riferimento.

Il concetto di valore ha animato da sempre il dibattito degli economisti e degli aziendalisti e, da qualche anno, ha assunto un'imponente rilevanza anche negli studi dell'economia delle amministrazioni pubbliche in seguito al progressivo affermarsi dei temi del *welfare* e dell'equità.

L'interesse per il concetto di valore nasce dall'esigenza di soddisfare un crescente numero di bisogni a fronte di una dotazione di risorse sempre più limitata che impone, con forza, l'adozione del principio di economicità.

Il Valore Pubblico può essere definito come l'incremento del benessere reale (economico, sociale, ambientale, culturale etc.) che si viene a creare presso la collettività e che deriva dal migliore utilizzo da parte dell'Amministrazione pubblica delle proprie risorse tangibili (finanziarie, tecnologiche etc.) e intangibili (capacità organizzativa, rete di relazioni interne ed esterne, capacità di lettura del territorio e di produzione di risposte adeguate, sostenibilità ambientale delle scelte, capacità di riduzione dei rischi reputazionali dovuti a insufficiente trasparenza o a fenomeni corruttivi).

Il Valore Pubblico, quindi, non fa solo riferimento al miglioramento degli impatti esterni prodotti dalle Pubbliche Amministrazioni e diretti ai cittadini, utenti e *stakeholder*, ma anche alle condizioni interne all'Amministrazione presso cui il miglioramento viene prodotto (lo stato delle risorse). Non presidia solamente il “benessere addizionale” che viene prodotto (il “cosa”, logica di breve periodo) ma anche il “come”, allargando la sfera di attenzione anche alla prospettiva di medio lungo periodo.

Il Valore Pubblico deve consentire alle amministrazioni di mettere a sistema le *performance* per finalizzarle verso lo scopo del mantenimento delle promesse di mandato (*PERFORMANCE ISTITUZIONALI*) e del miglioramento delle condizioni di vita dell'ente e dei suoi utenti e *stakeholders*.

Il concetto di Valore Pubblico può rappresentare il senso della *performance* e questa dovrebbe essere valutata per il contributo individuale, organizzativo o istituzionale al Valore Pubblico.



Città di Avezzano (Provincia dell'Aquila)

Un ente genera Valore Pubblico, migliorando il livello di benessere sociale ed economico degli utenti e degli *stakeholder*, quando:

- a) i servizi che eroga impattano positivamente sul benessere dei destinatari diretti ed indiretti degli stessi (IMPATTO);
- b) i risultati che ottiene in termini di quantità e qualità (EFFICACIA) sono orientati al miglioramento positivo dell'impatto;
- c) impiega in modo sostenibile e tempestivo (EFFICIENZA) le risorse umane, economico-finanziarie e strumentali per il miglioramento positivo degli impatti;
- d) il miglioramento positivo degli impatti non si rivolge solo all'esterno ma anche all'accrescimento della salute delle risorse tangibili ed intangibili interne (STATO DELLE RISORSE);
- e) i risultati conseguiti e i comportamenti agiti dai singoli (PERFORMANCE INDIVIDUALE) sono funzionali alla realizzazione della *performance* organizzativa e al miglioramento positivo degli impatti.

Certo è che l'evoluzione dell'azione amministrativa in questo senso, ovvero ponendo a fondamento la creazione di Valore Pubblico, è un grande passo e acquisizione di consapevolezza da parte della PA dell'importanza del proprio ruolo in un contesto socio-economico sempre più complesso, di **propulsore del cambiamento**.

La nozione di “valore pubblico” è strettamente correlata e costituisce una componente insita nel concetto di ‘buona amministrazione’ e di ‘buon governo’.

Una ‘buona amministrazione’ oggi non è più soltanto una ‘sana’ amministrazione se opera nel rispetto dei principi di legalità, legittimità ed efficienza dell'azione amministrativa. Queste sono condizioni necessarie per perseguire la *mission* istituzionale, ma non più sufficienti.

Una ‘buona amministrazione’ è oggi una amministrazione agile, leggera, vicina e digitale, che semplifica e migliora la qualità della vita dei cittadini e delle comunità locali. Questo passaggio da una mera logica dell'efficienza e della produttività, che pur devono essere perseguite con determinazione, a una logica anche dell'efficacia e del ‘valore sociale’ della pubblica amministrazione, è la vera sfida da affrontare nei prossimi anni.

La “buona amministrazione”, pertanto, richiede necessariamente la creazione e protezione del “valore pubblico” e, in tal senso, sarà la responsabilità e la capacità di governare a livello locale che, in un contesto di risorse limitate per definizione, deve attuare e gestire in modo tempestivo ed efficace il cambiamento anche investendo su ambiti oggi particolarmente strategici, e cioè favorendo un grande ricambio generazionale, l'ingresso di nuove professionalità, l'utilizzo di tecnologie digitali, pensare e sviluppare nuove soluzioni che consentano ai cittadini un accesso semplificato ed efficace ai servizi. L'innovazione si realizza solo gestendo le persone, l'organizzazione e le tecnologie in modo coordinato, competente e finalizzato al servizio all'utenza, all'interno di una strategia di sviluppo a medio termine e non come una mera acquisizione di risorse che lascia inalterato il modello di funzionamento.

Per la generazione e massimizzazione del valore pubblico, il presente PIAO si pone come strumento di *governance* rivolto a tutti gli interlocutori interni ed esterni alla pubblica amministrazione e si rivolge a perseguire obiettivi “sostenibili” per il miglioramento del livello complessivo di benessere dei cittadini, delle imprese e di tutti gli *stakeholder*, nelle



Città di Avezzano (Provincia dell'Aquila)

varie prospettive (economica, sociale, sanitaria, ambientale). In particolare, nella prospettiva di creare “valore pubblico”, il presente PIAO definisce *obiettivi operativi specifici* e *obiettivi operativi trasversali* come la semplificazione, la digitalizzazione, la piena accessibilità, le pari opportunità e l'equilibrio di genere, funzionali alle strategie di generazione del Valore Pubblico.

Il “valore pubblico”, oltre a trovare fondamento nelle misure di creazione sopra descritte, è valorizzato anche programmando misure di protezione tese alla prevenzione e alla gestione dei rischi corruttivi e alla gestione della trasparenza. Altri aspetti che costituiscono presupposto alla creazione e alla protezione del Valore Pubblico si sostengono programmando azioni di miglioramento della salute organizzativa (adeguando l'organizzazione alle strategie pianificate e innovando le metodologie di Lavoro Agile) e della salute professionale (reclutando profili adeguati e formando competenze utili alle strategie pianificate), per il cui dettaglio si rimanda alle specifiche sezioni di questo Piano.

Il PIAO è quindi orientato, e si propone un progressivo rafforzamento, verso una maggiore attenzione all'informatizzazione dei processi, alla semplificazione delle procedure e allo sviluppo delle competenze del personale, ciò anche con la progressiva realizzazione del *turn-over* del personale, con i piani di aggiornamento e formazione del personale, con lo sviluppo di competenze specialistiche interne.

L'approccio integrato comporta necessariamente una maggiore “complessità” che richiede un approccio “sistemico” per essere opportunamente districata, per essere affrontabile e sostenere una nuova *governance*. Questa impostazione sistemica ed integrata richiede una consapevole impostazione del modello organizzativo e gestionale, ponendo un equilibrio fra quello “gerarchico-funzionale” e quello “per processi”.

Il primo porta ad una progettazione che divide, definendo prioritariamente “chi fa che cosa”, consolidando il comportamento organizzativo che marca i confini delle funzioni che opereranno ognuno in considerazione dei propri obiettivi. Tale modello richiede un coordinamento che si rivelerà particolarmente critico nel momento che dovrà ricondurre l'azione a fini comuni ed integrati. In questo caso il risultato in termini di “valore pubblico” potrebbe essere molto diverso, in negativo, rispetto alla mera somma dei risultati conseguiti da ogni funzione.

Nell'approccio “per processi”, invece, gli schemi decisionali sono immediatamente rivolti a comportamenti sistemici che orienteranno i vari attori a svolgere i propri compiti con una visione globale ed integrata verso scopi comuni che guiderà naturalmente il coordinamento, creando un “valore pubblico condiviso”. In tale contesto concettuale, il modo nel quale sarà definito il sistema organizzativo e strutturati i processi di programmazione e di responsabilizzazione dei compiti, definirà la *governance* che dovrà perseguire la complessiva creazione di “valore pubblico”.

A partire dal descritto concetto di valore pubblico, per avviare il percorso di analisi del contesto locale, si è partiti dalle politiche dell'ente definite nelle linee programmatiche del Mandato Politico amministrativo 2020-2025.

Gli obiettivi identificati sono stati declinati all'interno del Documento Unico di Programmazione 2025/2027 (DUP), approvato con delibera di Consiglio Comunale n. 74 del 30 dicembre 2024, in programmi specifici per le strutture dell'Ente. In particolare, il DUP



Città di Avezzano

(Provincia dell'Aquila)

individua, per ogni missione, gli obiettivi di impatto e risultato, intesi come obiettivi di livello strategico, articolati a loro volta in programmi operativi.

La composizione della presente sezione ha come riferimento principale i punti del programma di mandato 2020-2025 quale documento principale di pianificazione politica dell'ente che definisce il quadro delle finalità pubbliche perseguite da questa Amministrazione, nell'ambito delle quali si basa la programmazione strategica e gestionale del quinquennio.

Il D.M. n. 132/2022 prevede che nel PIAO vada inserita una selezione degli obiettivi di Valore Pubblico.

Quindi, secondo il criterio della selettività, si riportano, di seguito, alcuni obiettivi che costituiscono articolazioni della composizione del valore pubblico per la programmazione strategica e gestionale del Comune di Avezzano, e che hanno a riferimento i documenti programmatici sopra richiamati:

VALORE PUBBLICO								
Performance e Anticorruzione					Organizzazione e Capitale umano			
Performance				Anticorruzione	Organizzazione		Capitale umano	
Accessibilità fisica	Accessibilità digitale	Semplificazione	Pari opportunità	Rischi corruttivi e trasparenza	Struttura organizzativa	Organizzazione del lavoro agile	Fabbisogni personale	Formazione
	Reingegnerizzazione processi	Efficienza						
	Digitalizzazione	Efficacia						
Realizzare Interventi per la disabilità - Eliminazione delle barriere architettoniche.	Trasferire su cloud l'applicativo gestionale Sicr@web, estendere l'utilizzazione della nuova piattaforma digitale a tutti i procedimenti disciplinati. Semplificare i procedimenti amministrativi	Rafforzare le misure già previste per la riduzione dei tempi di pagamento, dando attuazione alla milestone MIC1-72 del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) mediante l'approvazione del prospetto dei flussi di cassa	Favorire le temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro di tutto il personale, in presenza di oggettive esigenze di conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale, determinate da necessità di assistenza di minori, anziani, malati gravi, diversamente abili e persone svantaggiate	Ottimizzare i flussi informativi verso la sezione "Amministrazione trasparente" avendo a riferimento le novità normative e le deliberazioni ANAC.	Adeguare il modello organizzativo alle linee strategiche delineate negli atti programmati dell'ente	Promuovere la flessibilità di modelli organizzativi	Definire il fabbisogno di personale in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'ente, in funzione del miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.	Programmare ed erogare la formazione come strategia di cambiamento e di innovazione diretta a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività dell'amministrazione
	Sviluppare ed implementare la piattaforma per le notifiche digitali degli atti pubblici aventi valore legale verso persone fisiche e giuridiche	Implementare il sistema di monitoraggio e coordinamento delle attività al fine di garantire il rispetto dei termini e delle procedure stabilite dalle normative vigenti.	Favorire un ambiente di lavoro sano e stimolante che incoraggi lo spirito di iniziativa, l'innovazione e le idee di miglioramento. Sviluppare azioni e attenzioni organizzative finalizzate a favorire l'ascolto per ogni forma di disagio.	Formazione e sensibilizzazione di tutto il personale sui temi di anticorruzione e trasparenza.	Favorire i gruppi di lavoro per la gestione di problematiche e procedure intersettoriali	Sfruttare le opportunità normative e tecnologiche per contribuire, attraverso un soddisfacente equilibrio tra lavoro e vita privata, alla creazione di un ambiente lavorativo adatto	Favorire percorsi di mobilità interna del personale sia per migliorare l'organizzazione sia per favorire la crescita professionale degli interessati	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 di lavoro pubblico.



Città di Avezzano

(Provincia dell'Aquila)

						all'erogazione di prestazioni di qualità		
	Digitalizzare i servizi anagrafici mediante l'avvio della gestione delle procedure telematiche di prenotazione dei servizi al cittadino.	Attivare competenze gestionali e di orientamento al risultato per realizzare i compiti assegnati nei tempi previsti	Favorire la mobilità interna al fine di sviluppare percorsi di carriera diversi per tutti i dipendenti dell'ente, nonché per rispondere ad esigenze di benessere lavorativo del dipendente.	Garantire l'applicazione del principio della rotazione nell'affidamento di lavori, servizi, forniture				Favorire lo sviluppo di competenze digitali
	Attivare la Piattaforma notifiche digitali per il servizio tributi (SEND)	Completare le attività programmate per l'annualità in corso previsti nel PNRR per incrementare la qualità dei servizi erogati e la funzionalità della città	Programmare incontri di sensibilizzazione e informazione rivolti a tutto il personale dell'ente sul tema delle pari opportunità.					Attuare la security awareness
	NIS2: Attuazione della Security Awareness, Autenticazione MFA Patch & inventory management per vulnerability assessment Onboarding ACN (AgenziaCyber Sicurezza Nazionale)	Configurazione e di SAML, VPN e OTP per l'attivazione del MFA Installazione e gestione del software di vulnerability assessment per patch & inventory management Compilazione del questionario di ACN per censire i sistemi informativi						



Città di Avezzano

(Provincia dell'Aquila)

2.2 SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE *PERFORMANCE*

Presentazione

La presente sottosezione viene predisposta secondo le logiche di performance di cui al Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009.

In essa, coerentemente alle risorse assegnate, sono esplicitati gli obiettivi strategici ed operativi e gli indicatori ai fini di misurare, valutare e rendicontare la performance dell'Ente. Per *performance* si intende un insieme complesso di risultati quali la produttività, l'efficienza, l'efficacia, l'economicità e l'applicazione e l'acquisizione di competenze; la *performance* tende al miglioramento nel tempo della qualità dei servizi, delle organizzazioni e delle risorse umane e strumentali.

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

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

Piano degli obiettivi e della performance e prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Il panorama normativo già da qualche anno è caratterizzato da una rapida evoluzione e stratificazione di interventi in tema di valutazione, trasparenza e prevenzione della corruzione, apparentemente skoordinati ma in realtà uniti da un filo conduttore comune essendo tutti finalizzati ad assicurare liceità, trasparenza, efficacia, efficienza ed economicità all'azione amministrativa, nell'osservanza dei principi costituzionali di buon andamento e imparzialità della pubblica amministrazione.

La **sottosezione di programmazione 2.3** del presente Piano fornisce una valutazione del diverso livello di esposizione degli uffici al rischio di corruzione e indica gli interventi organizzativi volti a prevenire il medesimo rischio; inoltre essa definisce le modalità di attuazione degli obblighi di trasparenza e indicare le iniziative volte a garantire un adeguato livello di trasparenza dell'attività amministrativa, nonché le iniziative previste per garantire la legalità e lo sviluppo della cultura dell'integrità. Poiché la trasparenza costituisce un asse portante e imprescindibile per assicurare liceità all'azione amministrativa il d.lgs. n. 33/2013 prevede che le misure del programma sono collegate, sotto l'indirizzo del



Città di Avezzano

(Provincia dell'Aquila)

Responsabile, con le misure e gli interventi previsti dal Piano di prevenzione della corruzione.

Il quadro normativo che si è andato delineando già negli ultimi anni e che nella redazione del PIAO trova una sua compiutezza, ha quindi indirizzato gli enti locali all'adozione di un Piano integrato della *performance* che sviluppi, in chiave sistemica, la pianificazione delle attività amministrative nei tre ambiti della performance (d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150), della prevenzione della corruzione (legge 6 novembre 2012, n. 190) e della trasparenza (d.lgs. 14 marzo 2013 n. 33).

In considerazione del suddetto quadro normativo, la presente sottosezione è concepita quindi anche come momento di sintesi della programmazione dell'Ente e, nell'ottica del coordinamento già indicata dal legislatore e da ANAC.

Pur in tale logica e in quella di integrazione tra le sottosezioni valore pubblico, performance e anticorruzione, gli obiettivi specifici di anticorruzione e trasparenza mantengono però una propria valenza autonoma come contenuto fondamentale della sezione ***Rischi corruttivi e trasparenza*** del presente PIAO alla quale si fa rinvio.

CLASSIFICAZIONE OBIETTIVI

In questa sezione, nel rispetto della pianificazione strategica delineata nel programma di mandato approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 2 del 13 gennaio 2021, e in sinergia con le specificità del contesto territoriale, vengono presentati gli obiettivi, suddivisi in obiettivi di performance e obiettivi comuni.

In relazione alla pesatura degli obiettivi, si stabilisce che gli obiettivi comuni vengono valutati nell'ambito del fattore "Obiettivi ordinari" del sistema di valutazione dei dirigenti previsto dal ***Regolamento sull'istituzione e funzionamento del nucleo di valutazione della performance***, limitatamente ai criteri "grado di conseguimento obiettivi ordinari", (peso 50%) e "qualità e quantità degli indicatori", (peso 20%), confluisce e si somma al peso del criterio "grado di conseguimento obiettivi ordinari" pari al 50%, per un peso totale pari al 70%. Conseguentemente, il criterio "qualità e quantità degli indicatori" non è soggetto a valutazione.

In sede di conferenza dei dirigenti si provvederà, laddove necessario, alla più puntuale definizione degli indicatori e dei risultati attesi di ciascun obiettivo.

Ciascun dirigente provvederà ad attribuire al personale assegnato i corrispondenti obiettivi.

A) Linee di mandato e obiettivi di performance



Città di Avezzano

(Provincia dell'Aquila)

LINEE DI MANDATO

1. **Città territorio e snodo tra due mari**, funzionale alla piena valorizzazione del comprensorio Marsicano, punto di incontro tra Roma Capitale e l'area adriatica, dimensione ulteriormente valorizzata dalla prossima esecutività della Zona Economica Speciale (ZES).

2. **Città dell'impresa e del lavoro**, per creare un ambiente fertile alla nascita di nuove imprese, per rafforzare quelle esistenti, favorire l'attrazione degli Investimenti Diretti Esteri (IDE) e l'irrorazione dell'innovazione, e per tale via creare nuova occupazione stabile e di qualità.

3. **Città sicura**, per garantire benessere e serenità alla collettività, in centro come la periferia.

4. **Città attrattiva e sostenibile**, per promuovere la qualità urbana e tutelare l'ambiente, favorendo stili di vita rispettosi degli ecosistemi e sostenibili, mobilità non inquinante e produzioni green.

5. **Città dinamica**, per promuovere la cultura e il turismo.

6. **Città dei giovani e per i giovani**, futuro della nostra società.

7. **Città amica dello sport**, per la valorizzazione delle attività e delle discipline sportive.

8. **Città solidale e inclusiva**, per il rafforzamento del *welfare* e per una maggior vicinanza ai bisogni delle persone, soprattutto per quanto concerne le categorie disagiate.

9. **Città efficiente**, per orientare la macchina comunale, comprese le società pubbliche partecipate e collegate, verso le reali esigenze del cittadino che vuole servizi migliori a tariffe decrescenti.



Città di Avezzano

(Provincia dell'Aquila)

Si precisa che ciascun obiettivo di performance 2025 trova riscontro in una delle linee di mandato precedentemente menzionate.

Di seguito tabella riepilogativa degli **obiettivi di performance**.

UFFICIO DEL SINDACO - DIR. LUCA MONTANARI				
N.	DESCRIZIONE OBIETTIVO	PESO	INDICATORE	SCAD
1	Realizzazione di un dépliant storico-informativo sulla Sala Consiliare del Comune di Avezzano	100%	Predisposizione della brochure	30.06.25
		100%		
SERVIZI GENERALI - DIR. LUCA MONTANARI				
N.	DESCRIZIONE OBIETTIVO	PESO	INDICATORE	SCAD
1	Utilizzo costante delle divise da parte del personale addetto al Servizio di uscierto	100%	Verifica dell'utilizzo delle apposite divise	31.12.25
		100%		
I SETTORE - DIR. LUCA MONTANARI				
N.	DESCRIZIONE OBIETTIVO	PESO	INDICATORE	SCAD
1	Adeguamento schede di graduazione per pesatura retribuzione di posizione del Segretario	10%	Elaborazione proposta definitiva	31.10.25
2	Proposta di aggiornamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della performance del personale	20%	Elaborazione proposta definitiva	31.12.25
3	Attuazione Piano delle assunzioni come previsto nella quantificazione e tempificazione nella Sezione Piano dei fabbisogni del personale	70%	Elaborazione proposta definitiva	31.12.25
		100%		
II SETTORE - DIR. MASSIMILIANO PANICO				
N.	DESCRIZIONE OBIETTIVO	PESO	INDICATORE	SCAD
1	Contabilità ACCRUAL - Riaccertamento residui 2024 e contabilità ec patrimoniale 2024	20%	Approvazione riaccertamento dei residui	31.05.25
2	Adeguamento regolamenti tributari alle novità della riforma fiscale	20%	Approvazione da parte del Consiglio Comunale del nuovo regolamento sulle entrate dell'Ente	31.12.25
3	Formazione sulla nuova contabilità ACCRUAL per gli enti assoggettati alla fase pilota (Il dirigente del settore 2 è il gestore della formazione registrato presso RGS)	20%	Conclusione ciclo formazione base per i dipendenti della Ragioneria	31.12.25
4	Adeguamento regolamenti tributari alle novità del sistema sanzionatorio tributario,	20%	Adeguamento regolamenti IMU e TARI alle novità del decreto legislativo 14 giugno 2024, n. 87	31.12.25
5	Approvazione Prospetto dei flussi di cassa	20%	Approvazione da parte della Giunta	28.02.25
		100%		
III SETTORE - DIR. MARIA LAURA OTTAVI				



Città di Avezzano

(Provincia dell'Aquila)

N.	DESCRIZIONE OBIETTIVO	PESO	INDICATORE	SCAD
1	Attuazione del Programma Assicurativo Comunale per il triennio 2025-2027	10%	Espletamento e affidamento della gara d'appalto per l'affidamento delle seguenti coperture assicuratrici: 1) Polizza ALL RISKS PROPERTY 2) Polizza ALL RISKS OPERE D'ARTE 3) Polizza RCT/O - Responsabilità Civile verso terzi e prestatori d'opera 4) Polizza RESPONSABILITÀ CIVILE PATRIMONIALE 5) Polizza RESPONSABILITÀ CIVILE AUTOVEICOLI - LIBRO MATRICOLA 6) Polizza TUTELA LEGALE 7) Polizza INFORTUNI. Attivazione delle polizze assicurative e gestione amministrativo-contabile delle stesse. Trasmissione delle nuove polizze stipulate all'ufficio legale per la gestione dei sinistri, nonché, per opportuna conoscenza ai diversi settori comunali.	31.12.25
2	Realizzazione della III annualità del Piano Distrettuale Sociale 2023/2025 dell'Ambito n° 3 – Avezzano-, le cui azioni (n. 57) afferenti agli assi tematici: AT1 – obiettivi essenziali di servizio; AT2 Disabilità e non autosufficienza	35%	Attuazione degli interventi inseriti nel Piano Distrettuale (III annualità) compatibilmente con le risorse di bilancio disponibili, in una misura percentuale pari almeno al 75 % per le azioni dirette e al 65% per le azioni indirette	31.12.25
3	Predisposizione Atto di programmazione locale ambitoriale per l'impiego della Quota Servizi del Fondo Povertà anno 2023 pari a €. 493.673,13 attribuita con decreto della Direzione Generale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali direttamente al Comune di Avezzano – Ambito Distrettuale Sociale n. 3	15%	Approvazione dell'Atto di programmazione locale con delibera del Consiglio Comunale. e Inserimento del contenuto dello stesso nella piattaforma Multifondo del MLPS	30.08.25



Città di Avezzano

(Provincia dell'Aquila)

4	Adesione all'Avviso Pubblico "Povertà educativa minorile" emanato dalla Regione Abruzzo Dipartimento Sociale - Enti Locali – Cultura - Servizio Programmazione Sociale PR FSE+ ABRUZZO 2021-2027, mediante la presentazione di una proposta progettuale del valore di €. 791.600,00 come Ente Capofila di un partenariato pubblico privato costituito da due Ambiti Territoriali Sociali, dall'Asl, da Istituzioni Scolastiche, da altri Soggetti Privati, da organismi di Formazione da Agenzie da lavoro.	15%	- Ammissione del Progetto al finanziamento Regionale. - Costituzione dell'ATS tra i componenti del Partenariato promotore con il Comune di Avezzano Ente Capofila. - Avvio delle attività. - Richiesta di un anticipo pari al 40% del finanziamento pubblico assegnato.	La candidatura deve essere presentata alla Regione Abruzzo entro il 10/03/2025 salvo proroga. I termini relativi agli adempimenti successivi vengono stabiliti anch'essi dalla Regione.
5	Implementare il programma Sicra@web "Magazzino e gestione ordini"	10%	Inserimento dei dati (articoli di magazzino) mediante l'utilizzo delle tabelle fornite dall'applicativo "Magazzino e gestione ordini". Definizione della giacenza degli articoli in termini di quantità e di valore (ultimo costo). Definizione delle fasi di carico e scarico merci. Definizione di linee di gestione (ordini) tramite software del magazzino da fornire al personale dipendente del comune.	31.12.25
6	Realizzazione della Carta Universitaria Avezzanese	5%	Accordo con l'Università per la promozione dell'iniziativa e riconoscimento della Carta (30.06.25) Redazione, approvazione e pubblicazione della Carta (31.07.25)	30.06.25 31.07.25
7	Adozione e implementazione della nuova Carta dei Servizi Sociali del Comune di Avezzano ECAD n. 3	10%	Adozione della Delibera di approvazione della Carta	31.07.25
		100%		



Città di Avezzano

(Provincia dell'Aquila)

IV SETTORE - DIR. ANTONIO FERETTI				
N.	DESCRIZIONE OBIETTIVO	PESO	INDICATORE	SCAD
1	Convenzione e gara per affidamento lavori Via Romana Monte Salviano	10%	Stipula Convenzione con la Provincia dell'Aquila (30.06.25) e realizzazione gara per affidamento lavori Via Romana Monte Salviano (31.10.25)	30.09.25 31.10.25
2	Garantire l'applicazione del principio della rotazione negli affidamenti di servizi, lavori, forniture.	10%	- n. totale di affidamenti - n di affidamenti in cui è stato applicato il principio della rotazione. - n 0 di affidamenti effettuati applicando l'eccezione al divieto di affidamento al contraente uscente (art. 49 comma 4 del d.lgs. n. 36/2023) - redazione quadrimestrale di report e invio al Segretario generale.	
3	Il Comune di Avezzano ha partecipato come Ambito territoriale sociale singolo all'Avviso 1/2022 PNRR del Ministero lavoro e delle politiche sociali – Missione 5 "inclusione e coesione" componente 2 "infrastrutture sociali, famiglie, comunità e terzo settore", sottocomponente 1 "servizi sociali disabilità e marginalità sociale". Con la presente azione si prevede l'attuazione della prima annualità del progetto triennale ammesso a finanziamento "Percorsi di autonomia per persone con disabilità" - (investimento 1.2). Valore triennale € 715.000,00.	10%	- Fine lavori della riqualificazione di uno stabile di proprietà del Comune, ubicato nel centro di Avezzano, in Via Fratelli Rosselli n.79, censito al catasto terreni al fg. 36, p.la n. 1373, di mq 270, ben inserito nel tessuto sociale della città e ben collegato ai servizi di base. Esso verrà ristrutturato prevedendo la creazione di 2 appartamenti autonomi in regime di coabitazione, provvisti di tutti i servizi e le strumentazioni necessarie per permettere la massima autonomia dei beneficiari e supportarli nel percorso d'inclusione lavorativa. - Garantire la realizzazione delle azioni secondo i tempi previsti nel cronoprogramma del progetto. - Predisposizione di progetti individualizzati per nr. 12 soggetti disabili valutati dall'UVM dell'ASL Avezzano-Sulmona-L'Aquila.	



Città di Avezzano

(Provincia dell'Aquila)

4	P.N.R.R.	30%	- Fine lavori nuovo municipio - Aasili nido (ALMENO L'80% DEI LAVORI) - Scuola materna (ALMENO L'80% DEI LAVORI) - Pedonalizzazione centro storico (piazza Matteotti, corso della Libertà, via delle Stelle - realizzare almeno un primo lotto)	
5	Provvedere alla normale gestione della rete stradale cittadina assicurandone la funzionalità, provvedere alla attuazione di interventi di miglioramento ed aumento della sicurezza delle sedi stradali mediante la sistemazione dei marciapiedi con particolare riguardo alle zone periferiche della città ed alle frazioni. Continuare con il piano di sistemazione della viabilità comunale avviato dei sottopassi. Supporto al giro d'Italia	10%	- N. 02 strade sistemate con nuovo manto; - Terminare il piano oggetto di accordo transattivo con la ditta Mascitti	
6	Attuare l'intervento di eliminazione delle barriere architettoniche mediante la realizzazione di scivoli, percorsi tattili ed altri accorgimenti per facilitare l'uso dei marciapiedi cittadini	10%	Eliminazione delle barriere architettoniche all'interno del centro abitato della Città di Avezzano (Realizzare almeno 10 sistemazioni di marciapiedi)	
7	- Dare seguito all'azione di controllo sulle occupazioni senza titolo di suolo pubblico e immobili comunali; - Attuare le indicazioni derivanti dal piano delle alienazioni approvato dall'ente comunale ai sensi dell'art. 58 del decreto legge 25 giugno 2008 n. 112. - Predisposizione Piano anno 2025- 2027; - Completare la regolarizzazione, qualora ne ricorrano i presupposti, di tutte le occupazioni di suolo pubblico da parte dei distributori di carburanti, chioschi ed edicole; - Attuare un piano di alienazioni in grado di valorizzare i beni dismessi dell'Ente";	10%	- Procedere almeno all'alienazione di un immobile inserito nel piano delle alienazioni. - Almeno 5 rinnovi di contratti di locazione in essere.	
8	Completare gli interventi di ristrutturazione dei vari impianti sportivi ed avviare iter per costruzione nuovo velodromo coperto	10%	- Fine lavori delle tribune stadio dei Pini - Avvio lavori spogliatoi stadio Hockey - Affidamento progettazione nuovo velodromo coperto	
		100%		



Città di Avezzano

(Provincia dell'Aquila)

V SETTORE - DIR. ROBERTO LAURENZI				
N.	DESCRIZIONE OBIETTIVO	PESO	INDICATORE	SCAD
1	Riorganizzare e digitalizzare i Servizi Demografici	5,0%	Digitalizzare almeno il 50% dell'archivio cartaceo presente e attivare la prenotazione telematica per almeno 2 servizi (uno per anagrafe, uno per stato civile)	31.12.25
2	Ideazione ed attuazione di iniziative culturali e di rassegne di eventi, anche a carattere sportivo, e con il supporto di associazioni, in grado di animare il tessuto socio – economico e culturale cittadino. Le attività dovranno concentrarsi in tutti i periodi dell'anno, garantendo la continuità della programmazione di eventi.	10%	- Realizzare almeno 4 rassegne culturali (5%); - Realizzare almeno 2 eventi sportivi (5%); - Coinvolgere un pubblico complessivo di almeno 10.000 utenti (5%)	31.12.25
3	Valorizzazione polo museale AIA dei Musei, mediante istituzionalizzazione del museo civico, innovazione delle forme gestionali, ideazione e promozione di iniziative e rassegne	5%	- Invio alle commissioni consiliari della proposta di regolamento (2,5% - 30.06.25) - Realizzare almeno n.1 rassegna museale (2,5% - 31.12.25)	30.06.25 31.12.25
4	Programmazione delle stagioni teatrali 2025/2026, secondo le varie possibili modalità di gestione (dalla programmazione diretta a cura dell'Ente, alle forme di concessione, ai rapporti di convenzione con le associazioni del territorio) con l'obiettivo di massimizzare la qualità e coinvolgere un livello di pubblico sempre crescente.	5%	- Presentazione calendario entro il 30.09.25 della stagione di Prosa (2,5%) - Almeno 350 abbonati alla stagione di Prosa entro il 31.12.2025 (2,5%).	30.09.25 31.12.25
5	Realizzazione dell'area Skate in Via Treves e sistemazioni limitrofe, in attuazione del documento di fattibilità delle alternative progettuali approvato al termine dell'anno 2023.	10%	Conclusione intervento ed inaugurazione	30.09.25
6	Rivisitazione delle modalità di conduzione di strutture ed impianti sportivi attualmente gestiti da concessionari esterni.	5%	n. 2 gestioni rinnovate	31.12.25
7	Sviluppo di azioni finalizzate alla promozione della destinazione turistica cittadina, per tramite di attività illustrative, promozione dei siti turistici, installazione ed eventi. Sono ricomprese nell'obiettivo tutte le azioni di promozione territoriale da sviluppare nel contesto dell'Area Urbana Funzionale, e nel relativo piano strategico d'intervento, il cui obiettivo strategico è quello della promozione dello sviluppo	15%	- Presentazione della strategia territoriale dell'Area Urbana Funzionale (AUF) entro il 30.08.2025 (12,5%) - Avviare almeno n. 2 iniziative o eventi turistici (2,5%)	30.08.25 31.12.25



Città di Avezzano

(Provincia dell'Aquila)

	socioeconomico e turistico del territorio, per tramite di una serie di interventi di interconnessione dei siti culturali.			
8	Gestione integrata del verde pubblico cittadino con rivisitazione del modello gestionale di manutenzione delle aree verdi, incluse le grandi aree (Pineta). L'ottimizzazione delle modalità di gestione consentirà di attuare nell'annualità anche un numero maggiore di interventi di riqualificazione delle aree verdi.	15%	- Almeno il 95% delle aree verdi trattate (10%) - Almeno 3 interventi di rigenerazione (5%)	31.12.25
9	Attuazione strategie finalizzate alla migliore efficienza del sistema di raccolta rifiuti cittadino nell'ambito del contratto di igiene urbana ed attività collaterali. Azioni funzionali ad un puntuale controllo del contratto di servizio. Attuazione di interventi di ripristino di aree degradate, come nel caso del programma delle strade fucensi da attuare per tramite di finanziamento regionale.	15%	- Almeno 3 iniziative strategiche ed innovative avviare nell'ambito del sistema di raccolta e spazzamento (5%) - Almeno 1 azione di controllo del contratto di gestione per mezzo di strutturazione degli uffici di Rup e Dec (5%) - Almeno 2 interventi straordinari e di programmi di bonifica del territorio (5%)	31.12.25
10	Il Piano Comunale per le attività produttive necessita di aggiornamento alle vigenti disposizioni legislative e di integrazione alle disposizioni contenuti in altri regolamenti. Il Piano di per sé è uno strumento di regolazione, ad esso devono affiancarsi altri strumenti ed azioni ad esso contestualizzate, finalizzate allo stimolo del settore del commercio cittadino (revisione mercati, fiere, altri servizi e concessioni di competenza comunale). Tra gli obiettivi è ricompreso lo stimolo alle attività produttive e la promozione del territorio per tramite delle iniziative del programma Marsicaland.	10%	- Invio alle commissioni consiliari della proposta del Piano Comunale attività produttive (2,5%) - Avviare almeno 3 iniziative di rilevanza nel settore commercio, mercati, licenze (5%) - Almeno 2 iniziative programma Marsicaland (2,5%)	31.12.25
11	Lotta all'abbandono dei rifiuti (Trasversale con la Polizia Locale)	5%	- n. campagne di sensibilizzazione (1%), messa in esercizio sistema di controllo tramite fototrappole (2%), n. di procedimenti sanzionatori e repressivi avviati (2%)	31.12.25
		100%		

VI SETTORE - DIR. MAURO MARIANI

N.	DESCRIZIONE OBIETTIVO	PESO	INDICATORE	SCAD
1	Concludere almeno due procedimenti di piani attuativi (In base alla nuova Legge Urbanistica regionale)	20%	N. 2 Delibere di Giunta o di Consiglio Comunale di approvazione definitiva di due piani	21.12.25



Città di Avezzano

(Provincia dell'Aquila)

	(N. 58/2023) che prevede una fase transitoria che si concluderà il 21 dicembre 2025 entro la quale andrebbero conclusi i procedimenti avviati con la precedente legge regionale n. 18/1983 al fine della loro inclusione nel cosiddetto Perimetro del territorio Urbanizzato)		attuativi	
2	Conferimento incarico per nuovo strumento urbanistico comunale (PUC – Piano Urbanistico Comunale) (In base alla nuova Legge Urbanistica regionale (N. 58/2023) che impone di approvare il nuovo strumento urbanistico comunale, denominato PUC (Piano Urbanistico Comunale) entro 60 mesi dalla sua entrata in vigore (21 dicembre 2025) e pertanto entro dicembre 2028. Preliminarmente è necessario predisporre un atto di indirizzi approvato dalla Giunta Comune e procedere al conferimento dell'incarico che si ritiene necessario di espletare nel 2025 per avere tempo nei tre anni successivi di effettuare tutti gli ampi adempimenti di legge.	30%	Stipula del contratto con i soggetti aggiudicatari dell'incarico	30.12.25
3	Individuazione dei sentieri di collegamento dal Centro di educazione ambientale CEA all'aula verde didattica, con interventi di manutenzione dei sentieri e realizzazione di piccoli orti botanici didattici e pannellatura informativa in legno lungo il percorso per attività formativa rivolta alle scuole.	20%	Comunicazione fine lavori da parte della ditta realizzatrice	30.12.25
4	Realizzazione di attività di formazione e divulgazione della cultura di protezione civile rivolta alle nuove generazioni ed in particolare agli studenti delle scuole.	20%	Organizzazione di n. 4 giornate formative e attività didattiche con il supporto degli insegnanti e dei volontari di protezione civile e relazione di rendicontazione delle giornate entro il 30 dicembre 2025	30.12.25
5	Attivare su almeno 5 linee urbane il sistema "LETI Smart"	10%	Attivare su almeno 5 linee urbane il sistema "LETI Smart"	31.10.25
		100%		

VII SETTORE - DIR. LUCA MONTANARI

N.	DESCRIZIONE OBIETTIVO	PESO	INDICATORE	SCAD
1	Consegnare una geografia degli impianti pubblicitari presenti sul territorio totalmente aggiornata con l'emersione e la rimozione di quella non autorizzata e posta in spregio alla normativa regolante la materia.	25%	- Ricognizione delle autorizzazioni già rilasciate dall'ente per impianti pubblicitari esistenti (2,5%) - Verifica della geografia degli impianti pubblicitari nel territorio comunale nonché dei veicoli adibiti a tale scopo (5%) - Verifica coincidenza delle autorizzazioni con gli impianti pubblicitari effettivamente presenti sul	31.12.25



Città di Avezzano

(Provincia dell'Aquila)

			territorio con accertamento dei quelli abusivi (12,5%) - Comunicazione eventuali difformità agli uffici competenti per la rimozione degli impianti abusivi nonché per il recupero delle imposte municipali evase (5%)	
2	Controllo cessioni fabbricati a soggetti extracomunitari	25%	- Ricognizione dei contratti di affitto già registrati c/o AdE (2,5%) - Verifica coincidenza delle nuove richieste di residenza anagrafica da parte di soggetti extracomunitari e registrazione dei contratti di affitto (12,5%) - Verifica soggetti extracomunitari non più residenti nel territorio comunale e presenza di ulteriori persone all'interno del medesimo immobile (5%) - Comunicazione eventuali difformità all'ufficio Tributi dell'ente per il recupero delle imposte municipali evase (5%)	31.12.25
3	Ottimizzare il sistema di identificazione delle persone sospette, ovvero fermate e/o arrestate in flagranza di reato	20%	- Richiesta contributo e finanziamento a Regione e altre istituzioni interessate (15%) - A finanziamento ottenuto, implementazione dei livelli di funzionalità informatica del Comando di Polizia Locale, attraverso la dotazione di dispositivi elettronici per l'acquisizione di dati personali della persona sospetta fermata o arrestata, l'acquisizione delle impronte digitali e palmari e la ricerca nelle banche dati centralizzate A.F.I.S. (Sistema di ricerca automatica delle impronte) (5%) - Valorizzazione delle risorse umane attraverso una specifica formazione per l'utilizzo delle nuove tecnologie (5%)	31.12.25
4	Istituzione di una unità cinofila, previa predisposizione e approvazione Regolamento unità cinofila	25%	- Predisposizione e approvazione Regolamento unità cinofila (5%). - Acquisto unità cinofila (5%) - Acquisto veicolo per il trasporto in sicurezza dell'unità cinofila (5%) - Addestramento unità cinofila (5%) - Avvio delle operazioni (5%)	31.12.25



Città di Avezzano

(Provincia dell'Aquila)

5	Lotta all'abbandono dei rifiuti (Trasversale con il Settore V - Servizio Ambiente)	5%	- n. campagne di sensibilizzazione (1%), messa in esercizio sistema di controllo tramite fototrappole (2%), n. di procedimenti sanzionatori e repressivi avviati (2%)	31.12.25
		100%		



Città di Avezzano (Provincia dell'Aquila)

B) Obiettivi comuni

Di seguito si definiscono gli **obiettivi comuni** connessi ad obblighi derivanti dalla normativa vigente:

OBIETTIVI COMUNI				
N.	DESCRIZIONE OBIETTIVO	PESO	INDICATORE	SCAD
1	Attuare le misure previste nella Sezione Rischi corruttivi e trasparenza	30%	Attuazione delle misure previste nella Sezione Rischi corruttivi e trasparenza	31.12.25
2	Partecipare ai corsi di formazione previsti nelle Sezione Formazione del personale	30%	Realizzazione per ciascun Dirigente e per ciascun suo Collaboratore di 40 ore di formazione	31.12.25
3	Realizzare le azioni previste nel Piano delle azioni positive	10%	Realizzazione delle Azioni previste nel Piano delle azioni positive	31.12.25
4	Attuare completamente le disposizioni in materia di documenti informatici	10%	Piena conformità dei documenti al formato digitale	30.06.25
5	Attuare gli obiettivi di accessibilità previsti indicati dal comune nella piattaforma AGID estendendoli anche ai processi di formazione dei documenti	10%	Attuare gli obiettivi di accessibilità indicati dal comune nella piattaforma AGID	31.12.25
6	Predisporre Carta dei Servizi per ciascun Settore	10%	Presentazione in Giunta delle Carte dei Servizi per ciascun Settore per l'approvazione	31.10.25
		100%		

C) Obiettivi di performance organizzativa

La misurazione della performance organizzativa dell'ente relativa all'esercizio 2025 verrà effettuata tenendo conto del conseguimento di almeno il 90 % degli obiettivi di performance e comuni e di almeno il 90% del personale formato con un minimo di ore pari a quaranta.

La formazione obbligatoria dovrà riguardare anche la transizione in cloud del sistema informatico comunale e la cybersicurezza.



Città di Avezzano (Provincia dell'Aquila)

PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA - OBIETTIVI E RISULTATI ATTESI.

Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza **PNRR** è il **documento strategico** che il Governo italiano ha predisposto per accedere ai **fondi Europei** Next Generation EU con lo scopo di:

- a) uscire più forti dalla pandemia;
- b) trasformare le nostre economie;
- c) creare opportunità e posti di lavoro per l'Europa.

Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) rappresenta un'occasione unica per realizzare uno sviluppo equo e sostenibile del Paese, attraverso riforme strutturali e investimenti pari a circa 191,5 miliardi di euro.

Le risorse stanziare nel PNRR sono ripartite in **6 Missioni** e 16 Componenti:

M1 Digitalizzazione, innovazione, competitività e cultura - 40,32 miliardi;

M2 Rivoluzione verde e transizione ecologica - 59,47 miliardi;

M3 Infrastrutture per una mobilità sostenibile - 25,40 miliardi;

M4 Istruzione e ricerca - 30,88 miliardi;

M5 Inclusione e coesione - 19,81 miliardi;

M6 Salute - 15,63 miliardi.



Città di Avezzano

(Provincia dell'Aquila)

Il Comune di Avezzano, ha raccolto la sfida del PNRR presentando numerosi progetti ed ottenendo i relativi finanziamenti.

Nella tabella seguente sono riportati gli interventi, gli esiti, lo stato di attuazione e il risultato atteso per il 2025:

Missione	Descrizione intervento	Stato	Non vincitore	Idoneo	Finanziato €	Tipologia fondi	Ufficio responsabile	Risultato atteso 2025
Missione 12 – Programma 7 – Programmazione e governo della rete dei servizi socio-sanitari e sociali	M5C2 I1.1 Sub investimento 1.1.1 “Sostegno alle capacità genitoriali e prevenzione della vulnerabilità delle famiglie e dei bambini” CUP: J31H2200000006	In corso			€ 211.500,00	PNRR	Settore III Servizi Socio educativi	Avanzamento stato delle attività programmate almeno fino all’80 %
Missione 12 – Programma 7 – Programmazione e governo della rete dei servizi socio-sanitari e sociali	M5C2 I1.2 "Percorsi di autonomia per persona disabilita" CUP J34H22000170006	In corso			€ 715.000,00 di cui € 345.000,00 per interventi di competenza del settore III; 335.000,00 per realizzazione lavori di competenza del IV settore; € 35.000,00 per domotica	PNRR	Settore III Servizi Socio educativi Settore IV lavori pubblici	Settore III a) stipula accordo negoziale ex art. 119 del T.U.E.L. con il soggetto del terzo settore a seguito di procedura di istruttoria pubblica ai sensi dell’art. 55 del D.L. n. 117/2017 per la coprogettazione e gestione degli interventi previsti nel P.N.R.R.; b) avvio dei tirocini formativi dei disabili individuati; c) avvio e conclusione della formazione per le competenze digitali; d) acquisto dispositivi informatici. Settore IV a) conclusione lavori; b) acquisti per domotica.
Missione 12 – Programma 7 – Programmazione e governo della rete dei servizi socio-sanitari e sociali	M5C2 I1.3 Sub investimenti 1.3.1 “Housing First” CUP J34H22000180006	In corso			€ 710.000,00 di cui € 500.000,00 per lavori; € 210.000,00 per interventi sociali	PNRR	Settore III Servizi Socio educativi + Settore IV lavori	Settore III a) stipula accordo negoziale ex art. 119 del T.U.E.L. con il soggetto del terzo settore a seguito di procedura di istruttoria pubblica ai sensi



Città di Avezzano

(Provincia dell'Aquila)

								dell'art. 55 del D.L. 117/2017 per la coprogettazione e gestione degli interventi previsti nel P.N.R.R. ; b) realizzazione di tutte le attività sociali; Settore IV a) avanzamento lavori (almeno fino al 50%)
Missione 12 – Programma 7 – Programmazione e governo della rete dei servizi sociosanitari e sociali	M5C2 I1.3 Sub investimenti 1.3.2 “Stazioni di posta” CUP J34H22000490006	In corso	-	-	€ 1.090.000,00 di cui € 180.000,00 per interventi del settore III; € 910.000,00 per lavori di competenza del IV settore	PNRR	Settore III Servizi Socio educativi + Settore IV lavori pubblici	Settore III a) stipula accordo negoziale ex art. 119 del T.U.E.L. con il soggetto del terzo settore a seguito di procedura di istruttoria pubblica ai sensi dell'art. 55 del D.L. n. 117/2017 per la coprogettazione e gestione degli interventi previsti nel P.N.R.R.; b) realizzazione di tutte le attività sociali; Settore IV avanzamento lavori (almeno fino al 50%)
M2C4	adeguamento sismico sottopasso via don minzoni*via don minzoni*adeguamento sismico della struttura del sottopasso cup j31b19000490001	attivo		si	€ 1.095.000 (€ 920.000 + € 175.000)	PNRR +FOI	Settore IV lavori pubblici	I lavori si sono conclusi nel 2024. Per il 2025 è previsto il collaudo dell'opera.
M2C4	adeguamento sismico sottopasso via aquila*via aquila*adeguamento sismico della struttura del sottopasso cup j31b19000500001	attivo		si	€ 1.250.000 (€ 1.085.000 + € 165.000)	PNRR +FOI	settore iv – lavori pubblici	I lavori si sono conclusi nel 2024. Per il 2025 è previsto il collaudo dell'opera.
M2C4	sostituzione di impianti termici strutture scolastiche e comunale (annualità 2024)*via varie*sostituzione di impianti termici strutture scolastiche e comunale (annualità 2024)	attivo		si	€ 130.000,00	PNRR	settore iv – lavori pubblici	Completamento della rendicontazione



Città di Avezzano

(Provincia dell'Aquila)

	cup j32c22000860006							
M2C4	sostituzioni impianti termici strutture scolastiche e comunali (annualità 2023)*via varie*sostituzioni impianti termici strutture scolastiche e comunali (annualità 2023) cup j34d22003550006	attivo		si	€ 130.000,00	PNRR	settore iv – lavori pubblici	lavori conclusi. Progetto rendicontato e rimborsato
M2C4	lavori straordinaria manutenzione via s andrea, lavori di rifacimento sovrastruttura stradale cup j37h19001900004	attivo		si	€ 302.386,63 (€ 240.000 + € 62.386,63)	PNRR	settore iv – lavori pubblici	Progetto rendicontato e rimborsato
M2C4	allargamento e messa in sicurezza ingresso alla frazione di castelnuovo*via san pancrazio*miglioramento della viabilità' di accesso alla frazione cup j37h19001920004	attivo		si	€ 150.000	PNRR	settore iv – lavori pubblici	Progetto rendicontato e rimborsato
M2C4	Adeguamento sismico sottopasso via Don Minzoni * via Don Minzoni * adeguamento sismico della struttura del sottopasso cup j31b19000490001	attivo		si	€ 1.095.000 (€ 920.000 - € 175.000)	PNRR +FOI	Settore IV lavori pubblici	I lavori si sono conclusi del 2024. Per il 2025 è previsto il collaudo dell'opera.
M2C4	manutenzione straordinaria via nuova*via nuova*ristrutturazione di viabilità' urbana cup j37h19001930002	attivo		si	€ 350.000	PNRR	Settore IV	Rendicontazione del progetto
M2C1	nuova scuola dell'infanzia "don bosco"*via s. pertini s.n.c.*realizzazione di nuovo edificio da destinare a scuola dell'infanzia in via pertini, avezzano cup j31b22000670006	attivo		si	€ 3.525.000 (€ 2.500.000 + € 250.000 + € 600.000 + € 175.000)	PNRR + FOI + USRC+ fondi propri	Settore IV	Lavori avviati nel 2024. Conclusione lavori entro il 31/12/2025



Città di Avezzano

(Provincia dell'Aquila)

M4C1	asilo nido orsetto bernardo *via mons. valerii*demolizione e ricostruzione cup j36f22000110006	attivo		si	€ 1.716.000 (€ 1.560.000 + € 156.000)	PNRR + FOI	Settore IV	Avvio dei lavori
M4C1	sostituzione edilizia di edificio scolastico e realizzazione asilo nido a via fucino*via fucino*sostituzione edilizia di edificio scolastico e realizzazione di nuovo asilo nido a via fucino cup j36f22000120006	attivo		si	€ 2.094.000 (€ 2.640.000 + € 264.000)	PNRR + FOI	Settore IV	Avvio lavori e conclusione entro l'anno
M5C2	completamento nuovo municipio*piazza m.t. cucchiari*completamento nuovo municipio cup j34e21000740005	attivo		si	€ 8.151.000 (€ 5.000.000+ € 2.500.000 + € 651.000)	PNRR fondi propri FOI	Settore IV	Avanzamento dei lavori

Missione	Descrizione intervento	Stato	Non vincitore	Idoneo	Finanziato €	Tipologia fondi	Ufficio responsabile	Risultato atteso 2025
M1	Investimento 1.2 "Abilitazione al cloud per le PA Locali" CUP J31C22001070006	FINANZIATO e IN FASE DI AVVIO DEFINITIVO		SI	€ 252.800,00	PNRR Digitale	Servizio Informatica - ICT	Conclusione lavori
M1	Misura 1.4.5 "Piattaforma Notifiche Digitali" Comuni CUP J31F22004170006	FINANZIATO		SI	€ 59.966,00	PNRR Digitale	Servizio Informatica - ICT	Conclusione lavori
M1	Investimento 1.4 "SERVIZI E CITTADINANZA DIGITALE" - MISURA 1.4.4 "Estensione dell'utilizzo dell'anagrafe nazionale digitale (ANPR) - Adesione	APPROVATO		SI	€ 14.030,00	PNRR Digitale	Servizio Informatica - ICT	Contrattualizzazione dopo aver ricevuto il finanziamento PNRR



Città di Avezzano

(Provincia dell'Aquila)

	allo Stato Civile digitale (ANSC) - COMUNI (LUGLIO 2024) CUP J51F24007440006							
--	---	--	--	--	--	--	--	--

Il Comune, al fine di garantire l'efficace attuazione del PNRR-PNC e il conseguimento di traguardi e obiettivi anche legati alla semplificazione procedurale e amministrativa per la gestione dei fondi, con deliberazione di G.C. n. 237/2022, ha regolamentato la *governance* approvando un apposito modello organizzativo. Detto modello è basato su un presidio unitario e di coordinamento del PNRR-PNC per le fasi di programmazione e controllo delle misure in stretta connessione con gli organi di governo e di supporto tecnico e di affiancamento ai settori per le fasi di progettazione, attuazione, monitoraggio, rendicontazione degli interventi.



Città di Avezzano (Provincia dell'Aquila)

2.3 SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

I SOGGETTI COINVOLTI NEL SISTEMA DI PREVENZIONE E NELLA GESTIONE DEL RISCHIO.

L'Autorità Nazionale Anticorruzione

La strategia nazionale di prevenzione della corruzione, secondo la legge n. 190/2012 e s.m.i., si attua mediante il Piano nazionale anticorruzione (PNA) adottato **dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC)**. Il Piano Nazionale Anticorruzione è stato approvato dall'ANAC il 17 gennaio 2023.

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

Il responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza (RPCT).

La legge n. 190/2012 (art. 1 comma 7) prevede che l'organo di indirizzo individui il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT).

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (RPCT) di questo ente è il dott. Giampiero Attili, designato con decreto n. 19190 del 9 aprile 2020.

In caso di assenza o impedimento del titolare, le funzioni di RPCT vengono svolte dal Vice Segretario Generale, salvo diversa determinazione del Sindaco.

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

Il RPCT, ai sensi della legge n. 190/2012, svolge i compiti seguenti che, a seguito dell'entrata in vigore della normativa sul PIAO sono riferibili alla redazione della sezione Anticorruzione dello stesso PIAO e agli adempimenti conseguenziali e successivi:

- a) elabora e propone all'organo di indirizzo politico, la sottosezione di programmazione *Rischi corruttivi e trasparenza* (art. 1 comma 8, legge n. 190/2012);
- b) verifica l'efficace attuazione e l'idoneità della programmazione anticorruzione (art. 1, comma 10, lettera a), legge n. 190/2012);
- c) comunica agli uffici le misure anticorruzione e per la trasparenza adottate;
- d) propone le necessarie modifiche della programmazione sui rischi corruttivi e trasparenza qualora intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione;



Città di Avezzano (Provincia dell'Aquila)

- e) definisce le procedure per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori di attività particolarmente esposti alla corruzione (art. 1, comma 8, legge n. 190/2012);
- f) individua il personale da inserire nei programmi di formazione della Scuola superiore della pubblica amministrazione, la quale predispone percorsi, anche specifici e settoriali, di formazione dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni statali sui temi dell'etica e della legalità (art. 1, comma 10, lettera c) e comma 11, legge n. 190/2012);
- g) d'intesa con il dirigente competente, verifica l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici che svolgono attività per le quali è più elevato il rischio di malaffare (art. 1, comma 10, lettera b), legge n. 190/2012)
- h) riferisce sull'attività svolta all'organo di indirizzo, nei casi in cui lo stesso organo di indirizzo politico lo richieda, o qualora sia il responsabile anticorruzione a ritenerlo opportuno (art. 1, comma 14, legge n. 190/2012);
- i) entro il 15 dicembre di ogni anno, trasmette all'Organismo di valutazione e all'organo di indirizzo una relazione recante i risultati dell'attività svolta, pubblicata nel sito web dell'amministrazione;
- l) trasmette all'Organismo di valutazione informazioni e documenti quando richiesti dallo stesso organo di controllo (art. 1, comma 8-bis, legge n. 190/2012);
- m) segnala all'organo di indirizzo e all'Organismo di valutazione le eventuali disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza (art. 1, comma 7, legge n. 190/2012);
- n) indica agli uffici disciplinari i dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza (art. 1, comma 7, legge n. 190/2012);
- o) segnala all' ANAC le eventuali misure discriminatorie, dirette o indirette, assunte nei suoi confronti *“per motivi collegati, direttamente o indirettamente, allo svolgimento delle sue funzioni”* (art. 1, comma 7, legge n. 190/2012);
- p) quando richiesto, riferisce all'ANAC in merito allo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza (PNA 2016, paragrafo 5.3, pagina 23);
- q) quale responsabile per la trasparenza, svolge un'attività di controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate (art. 43, comma 1 del d.lgs. n. 33/2013);
- r) quale responsabile per la trasparenza, segnala all'organo di indirizzo politico, all'Organismo di valutazione, all'ANAC e, nei casi più gravi, all'ufficio disciplinare i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione (art. 43, commi 1 e 5 del d.lgs. n. 33/2013);
- s) al fine di assicurare l'effettivo inserimento dei dati nell'Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti (AUSA), il responsabile anticorruzione è tenuto a sollecitare l'individuazione del



Città di Avezzano (Provincia dell'Aquila)

soggetto preposto all'iscrizione e all'aggiornamento dei dati e a indicarne il nome all'interno del PTPCT (PNA 2016, paragrafo 5.2, pagina 21);

t) può essere designato quale soggetto preposto all'iscrizione e all'aggiornamento dei dati nell'Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti (AUSA) (PNA 2016, paragrafo 5.2, pagina 22);

u) può essere designato quale *“gestore delle segnalazioni di operazioni finanziarie sospette”* ai sensi del DM 25 settembre 2015 (PNA 2016, paragrafo 5.2, pagina 17).

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

Il RPCT collabora con l'ANAC per favorire l'attuazione della disciplina sulla trasparenza (ANAC, deliberazione n. 1074/2018, pag. 16). Le modalità di interlocuzione e di raccordo sono state definite dall'Autorità con il Regolamento del 29.03.2017.

L'organo di indirizzo politico

La disciplina assegna al RPCT compiti di coordinamento del processo di gestione del rischio, con particolare riferimento alla fase di predisposizione della sezione rischi corruttivi e al monitoraggio. In tale quadro, l'organo di indirizzo politico ha il compito di:

1. valorizzare, in sede di formulazione degli indirizzi e delle strategie dell'amministrazione, lo sviluppo e la realizzazione di un efficace processo di gestione del rischio di corruzione;
2. tenere conto, in sede di nomina del RPCT, delle competenze e della autorevolezza necessarie al corretto svolgimento delle funzioni ad esso assegnate e ad operarsi affinché le stesse siano sviluppate nel tempo;
3. assicurare al RPCT un supporto concreto, garantendo la disponibilità di risorse umane e digitali adeguate, al fine di favorire il corretto svolgimento delle sue funzioni;
4. promuovere una cultura della valutazione del rischio all'interno dell'organizzazione, incentivando l'attuazione di percorsi formativi e di sensibilizzazione relativi all'etica pubblica che coinvolgano l'intero personale.



Città di Avezzano

(Provincia dell'Aquila)

I dirigenti e i responsabili delle unità organizzative

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

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

Il Nucleo di Valutazione

Il Nucleo di Valutazione (NdV) partecipa alle politiche di contrasto della corruzione e deve:

- a) offrire, nell'ambito delle proprie competenze specifiche, un supporto metodologico al RPCT e agli altri attori, con riferimento alla corretta attuazione del processo di gestione del rischio corruttivo;
- b) fornire, qualora disponibili, dati e informazioni utili all'analisi del contesto (inclusa la rilevazione dei processi), alla valutazione e al trattamento dei rischi;
- c) favorire l'integrazione metodologica tra il ciclo di gestione della *performance* e il ciclo di gestione del rischio corruttivo.
- d) Il RPCT può avvalersi delle strutture di vigilanza ed audit interno, laddove presenti, per:
 - 1) attuare il sistema di monitoraggio della sottosezione *Rischi corruttivi e trasparenza*, richiedendo all'organo di indirizzo politico il supporto di queste strutture per realizzare le attività di verifica (audit) sull'attuazione e l'idoneità delle misure di trattamento del rischio;
 - 2) svolgere l'esame periodico della funzionalità del processo di gestione del rischio.



Città di Avezzano

(Provincia dell'Aquila)

Il personale dipendente

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

Tutti i soggetti che dispongono di dati utili e rilevanti (es. uffici legali interni, uffici di statistica, uffici di controllo interno, ecc.) hanno l'obbligo di fornirli tempestivamente al RPCT ai fini della corretta attuazione del processo di gestione del rischio.

Gestore delle Segnalazioni Antiriciclaggio (GSA)

Ai sensi e per gli effetti del d.lgs. 21 novembre 2007, n. 231 (c.d. decreto antiriciclaggio) e del decreto del Ministero dell'Interno 25 settembre 2015, il Gestore delle Segnalazioni Antiriciclaggio (GSA) è il soggetto delegato a valutare e trasmettere le segnalazioni di operazioni sospette alla Unità di Informazione Finanziaria (UIF). Per questa ragione, il GSA è considerato dalla UIF quale proprio interlocutore per tutte le comunicazioni e gli approfondimenti connessi con le operazioni sospette segnalate. Il GSA invia alla UIF una segnalazione, ai sensi dell'art. 41 del decreto antiriciclaggio, quando sa, sospetta o ha motivi ragionevoli per sospettare che siano in corso o che siano state compiute o tentate operazioni di riciclaggio o di finanziamento del terrorismo. Il Gestore delle Segnalazioni Antiriciclaggio (GSA) del Comune di Avezzano è stato nominato con delibera di Giunta comunale n. 21 del 17 febbraio 2023, nella persona del Segretario Generale dott. Giampiero Attili, già nominato Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.



Città di Avezzano (Provincia dell'Aquila)

LE MODALITÀ DI APPROVAZIONE DELLE MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA.

Premesso che l'attività di elaborazione non può essere affidata a soggetti esterni all'amministrazione, il RPCT deve elaborare e proporre le misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza da inserire nel PIAO.

In attuazione delle previsioni contenute negli orientamenti dell'ANAC nonché delle previsioni di carattere generale di cui al d.lgs. n. 33/2013, si è dato avvio ad una consultazione pubblica dal 16 novembre 2024, volta ad acquisire proposte, suggerimenti e/o osservazioni con riferimento al PIAO triennio 2025/2027.

Entro il termine fissato -15 dicembre 2024- non sono pervenute proposte / osservazioni, volte ad acquisire proposte, suggerimenti e/o osservazioni con riferimento al PIAO triennio 2025/2027.

Gli obiettivi strategici

Il comma 8 dell'art. 1 della legge n. 190/2012 (rinnovato dal d.lgs. n. 97/2016) prevede che l'organo di indirizzo definisca gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione.

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

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

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

Pertanto, intende perseguire i seguenti **obiettivi di trasparenza sostanziale**:

- a) rafforzare l'analisi dei rischi e delle misure di prevenzione con riguardo alla gestione dei fondi europei e del PNRR;
- b) rivedere e migliorare la regolamentazione interna;
- c) integrare il sistema di monitoraggio della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO e il monitoraggio degli altri sistemi di controllo interni;
- d) rafforzare l'analisi dei rischi e delle misure di prevenzione con riguardo alla gestione degli appalti pubblici;



Città di Avezzano

(Provincia dell'Aquila)

- e) rafforzare l'analisi dei rischi e delle misure di prevenzione con riguardo alla selezione del personale;
- f) incrementare la 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;
- g) migliorare l'informatizzazione dei flussi per alimentare la pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione trasparente".

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

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

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



Città di Avezzano

(Provincia dell'Aquila)

L'ANALISI DEL CONTESTO

L'analisi del contesto esterno

Attraverso l'analisi del contesto, si acquisiscono le informazioni necessarie ad identificare i rischi corruttivi che lo caratterizzano, in relazione sia alle caratteristiche dell'ambiente in cui si opera (contesto esterno), sia alla propria organizzazione ed attività (contesto interno).

L'analisi del contesto esterno reca l'individuazione e la descrizione delle caratteristiche culturali, sociali ed economiche del territorio, ovvero del settore specifico di intervento e di come queste ultime – così come le relazioni esistenti con gli *stakeholders* – possano condizionare impropriamente l'attività dell'amministrazione. Da tale analisi deve emergere la valutazione di impatto del contesto esterno in termini di esposizione al rischio corruttivo.

Analisi dei fenomeni corruttivi del contesto esterno

Per quanto concerne l'analisi dei fenomeni corruttivi del contesto esterno, si fa riferimento alla Relazione al parlamento del Ministero dell'Interno “sull'attività svolta e risultati conseguiti dalla Direzione Investigativa Antimafia”. L'analisi degli elementi info-investigativi estratti dal patrimonio informativo della DIA restituisce uno scenario della criminalità organizzata italiana che conferma come le organizzazioni mafiose, da tempo avviate ad un processo di adattamento alla mutevolezza dei contesti socio-economici ed alla vantaggiosa penetrazione dei settori imprenditoriali, abbiano implementato le capacità relazionali sostituendo l'uso della violenza, sempre più residuale ma mai ripudiato, con strategie di silenziosa infiltrazione e con azioni corruttive.

Lo dimostrano, in particolare, le numerose indagini di contrasto condotte nell'ambito dell'accaparramento da parte dei sodalizi mafiosi di appalti e servizi pubblici.

Si rileva, infatti, che l'infiltrazione silente dell'economia da parte dei sodalizi ha come scopo anche quello del controllo dei settori economici più redditizi al fine di facilitare le attività di riciclaggio dei capitali illeciti e al contempo aumentare, in un circolo vizioso, le possibilità di incrementare i profitti derivanti dai canali legali dei mercati. L'interesse delle mafie si rivolge principalmente all'aggiudicazione di appalti pubblici e privati, subappalti, forniture di beni e servizi vari, talvolta mediante l'avvicinamento di funzionari infedeli della Pubblica amministrazione sensibili alle proposte corruttive, soprattutto in un contesto di crescita economica.

Suscitano quindi preoccupazione questi segnali di cointeressenza, a volte anche di saldatura, fra criminalità organizzata e soggetti attivi in settori economici, in qualche caso con il coinvolgimento di imprenditori e professionisti, ma anche funzionari pubblici, peraltro in costanza della realizzazione degli investimenti pubblici connessi al PNRR, oramai in fase di attuazione.

Nel territorio provinciale si fa riferimento all'attività investigativa - coordinata dalla Direzione Distrettuale Antimafia di L'Aquila e che ha interessato anche le Regioni Puglia, Trentino Alto Adige, Piemonte, Lombardia, Veneto, Liguria, Emilia Romagna, Lazio e Campania – durante la quale sarebbe emersa, in particolare, l'esistenza di un sodalizio criminale, operativo dal 2014, che avrebbe simulato il possesso dei requisiti necessari per ottenere la disponibilità di terreni e corrispondenti titoli PAC, rilasciati gratuitamente dalla



Città di Avezzano (Provincia dell'Aquila)

Riserva Nazionale dei Titoli ai nuovi giovani imprenditori agricoli, per intascare vari milioni di euro dal Fondo Europeo Agricolo di Garanzia.

Nella relazione per l'inaugurazione dell'anno giudiziario 2025 da parte del presidente vicario della Corte d'Appello dell'Aquila il tema che non è passato inosservato è quello dei Tribunali sub provinciali in Abruzzo. Si tratta di un argomento che continua a sollevare preoccupazioni tra cittadini e professionisti del settore legale. La permanenza di questi tribunali è vista come una questione di giustizia e **accessibilità** al servizio legale, può favorire la prevenzione della corruzione e richiede una mobilitazione e uno sforzo politico trasversale per ottenere risultati.

L'interesse e l'attenzione verso questi temi, espressi durante la cerimonia, evidenziano l'importanza di un costante dialogo tra le **istituzioni** e la **magistratura**, per affrontare le sfide e assicurare il corretto funzionamento della giustizia nel territorio.

L'analisi del contesto interno

L'analisi del contesto interno riguarda, da una parte, la struttura organizzativa e, dall'altra parte, la mappatura dei processi, che rappresenta l'aspetto centrale e più importante finalizzato ad una corretta valutazione del rischio.

La struttura organizzativa viene analizzata e descritta nella parte del PIAO dedicata alla Organizzazione e capitale umano. Si rinvia a tale sezione.

La mappatura dei processi

La mappatura dei processi è una parte essenziale dell'analisi di contesto, ha carattere strumentale ai fini dell'identificazione, della valutazione e del trattamento del rischio di corruzione.

Essa consiste nella individuazione e analisi dei processi organizzativi, ha l'obiettivo di esaminare gradualmente l'intera attività svolta dall'amministrazione al fine di identificare aree che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, risultino potenzialmente esposte a rischi corruttivi.

L'identificazione consiste nello stabilire l'unità di analisi (il processo), nell'identificare l'elenco completo dei processi svolti dall'organizzazione che, nelle fasi successive, dovranno essere esaminati e descritti.

Il risultato della prima fase è l'identificazione dell'elenco completo dei processi dall'amministrazione. I processi sono poi aggregati nelle cosiddette aree di rischio, intese come raggruppamenti omogenei di processi. Le aree di rischio possono essere distinte in generali e specifiche:

quelle **generali** sono comuni a tutte le amministrazioni (es. contratti pubblici, acquisizione e gestione del personale);

quelle **specifiche** riguardano la singola amministrazione e dipendono dalle caratteristiche peculiari delle attività da essa svolte.



Città di Avezzano (Provincia dell'Aquila)

Il PNA 2019, Allegato n. 1, ha individuato le seguenti “Aree di rischio” per gli enti locali:

acquisizione e gestione del personale;

affari legali e contenzioso;

contratti pubblici;

controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni;

gestione dei rifiuti;

gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;

governo del territorio;

incarichi e nomine;

pianificazione urbanistica;

provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto e immediato;

provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto e immediato.

Nell'allegata tabella, denominata *Mappatura dei processi, analisi e catalogo dei rischi* redatta dalla segreteria generale, sono indicati i processi raggruppati per aree di rischio e descritti nelle varie fasi, il catalogo dei rischi principali, l'unità organizzativa responsabile del processo; sono stati ipotizzati, inoltre, gli indicatori di stima, la valutazione complessiva e il livello di rischio con la relativa motivazione.

Si fa presente che per stimare l'esposizione al rischio, l'approccio può essere di tipo qualitativo, di tipo quantitativo, oppure di tipo misto. Nell'approccio di tipo qualitativo l'esposizione al rischio è stimata in base a motivate valutazioni, espresse dai soggetti coinvolti nell'analisi, su specifici criteri. Tali valutazioni, anche se supportate da dati, in genere non prevedono una rappresentazione di sintesi in termini numerici; nell'approccio di tipo quantitativo si utilizzano analisi numeriche o matematiche per quantificare il rischio.

Al solo scopo di rendere più comprensibili gli esiti dell'analisi, si è ritenuto di procedere con metodologia di tipo misto quantitativo-qualitativo.

Gli indicatori applicati sono: livello di interesse economico esterno; discrezionalità del decisore interno alla PA; manifestazione di eventi corruttivi in passato; grado di opacità del processo decisionale; livello di collaborazione del responsabile; grado di inattuazione delle misure.

In via preliminare, il rischio è stato valutato utilizzando coefficienti numerici da 1 a 10. Al valore 1 corrisponde un rischio corruttivo pressoché nullo, al coefficiente 10 corrisponde un livello altissimo ma, volutamente, per massimizzare l'apporto all'analisi della componente qualitativa, la corrispondenza non è lineare: già dal valore 7, infatti, il rischio è stato ritenuto elevatissimo. La media dei coefficienti, attribuiti per ognuno degli indicatori, ha permesso di individuare un primo valore definito “valutazione complessiva”. Successivamente, tali valori, con metodo qualitativo, sono stati trasformati negli indici corrispondenti ad una scala ordinale, tra l'altro di maggior dettaglio rispetto a quella suggerita dal PNA:

rischio quasi nullo = N



Città di Avezzano (Provincia dell'Aquila)

rischio molto basso = B-

rischio basso = B

rischio moderato = M

rischio alto =

A rischio molto alto = A+

rischio altissimo = A++

I risultati dell'analisi sono riportati nelle colonne *valutazione complessiva* e *livello di rischio*.

La fase conclusiva processo di valutazione del rischio è la ponderazione, essa ha lo scopo di stabilire le azioni da intraprendere per ridurre l'esposizione al rischio e le priorità di trattamento dei rischi, considerando gli obiettivi dell'organizzazione e il contesto in cui la stessa opera, attraverso il loro confronto.

In questa fase si stabiliscono:

- a) le azioni da intraprendere per ridurre il livello di rischio;
- b) le priorità di trattamento, considerando gli obiettivi dell'organizzazione e il contesto in cui la stessa opera.

Per quanto concerne le azioni, al termine della valutazione del rischio devono essere soppesate diverse opzioni per ridurre l'esposizione di processi e attività alla corruzione. La ponderazione del rischio può anche portare alla decisione di non sottoporre ad ulteriore trattamento il rischio, ma di limitarsi a mantenere attive le misure già esistenti.

Secondo le indicazioni suggerite dall'ANAC, nella elaborazione della mappatura è indispensabile il contributo di tutte le unità organizzative dell'ente sia nella fase di identificazione del rischio, sia nelle successive fasi di valutazione e trattamento.

Per tale ragione in Conferenza dei Dirigenti è stata presentata la scheda redatta dalla Segreteria generale nella quale è rappresentata graficamente la nuova mappatura dei processi.

La scheda riporta n. 186 processi raggruppati per aree di rischio, la loro descrizione definita in input, attività e output, l'unità organizzativa responsabile del processo, il catalogo dei rischi principali, gli indicatori di stima del livello di rischio, la valutazione complessiva e il livello di rischio, la relativa motivazione.

La tabella è stata poi trasmessa con mail del 9 gennaio, al fine di acquisire suggerimenti, proposte e modifiche da parte dei dirigenti.

Non essendo pervenuta da parte dei dirigenti alcuna proposta la tabella denominata *Mappatura dei processi, analisi e catalogo dei rischi* viene allegata alla presente sottosezione.



Città di Avezzano

(Provincia dell'Aquila)

Analisi dei fenomeni corruttivi del contesto interno

Non risultano procedimenti penali avviati nel 2024 nei confronti di amministratori o dipendenti riconducibili a reati a contenuto corruttivo commessi contro la pubblica amministrazione.

L'Ente adotta, in linea con la normativa vigente, misure di prevenzione volte a ridurre il rischio di comportamenti non conformi tra cui:

- a) Codici di comportamento e sezione anticorruzione aggiornati periodicamente;
- b) Formazione specifica del personale sui temi della legalità, dell'anticorruzione e della trasparenza;
- c) Sistemi di controllo interno, con specifica attenzione alla gestione dei processi sensibili (appalti, concessioni, contributi, ecc.).

La valutazione di impatto del contesto interno ed esterno

Dai risultati dell'analisi del contesto, sia esterno che interno, è possibile sviluppare le considerazioni seguenti in merito alle misure di prevenzione e contrasto della corruzione:

L'analisi dei contesti non ha evidenziato una particolare esposizione dell'Ente Comune di Avezzano a fenomeni corruttivi. Si evidenzia, tuttavia, la necessità di considerare gli indicatori segnalati nella relazione di inaugurazione dell'anno giudiziario.

Tali circostanze impegnano l'Amministrazione a tenere alta l'attenzione e a progettare un assetto adeguato di misure generali per la prevenzione della corruzione.

In questo senso ci si avvale di:

- a) **Procedure di trasparenza** e tracciabilità nelle gare d'appalto, in conformità alla normativa vigente e alle linee guida ANAC;
- b) **Controlli interni** e coordinamento con gli organismi preposti alla prevenzione e al contrasto della corruzione;
- c) **Collaborazioni interistituzionali** con Forze dell'ordine, Prefettura e organi di vigilanza.



Città di Avezzano (Provincia dell'Aquila)

TRATTAMENTO DEL RISCHIO DI CORRUZIONE E TRASPARENZA – MISURE.

Il trattamento del rischio

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

Le misure generali intervengono in maniera trasversale sull'intera amministrazione e si caratterizzano per la loro incidenza sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione e per la loro stabilità nel tempo. Le misure specifiche, che si affiancano ed aggiungono sia alle misure generali, sia alla trasparenza, agiscono in maniera puntuale su alcuni specifici rischi e si caratterizzano per l'incidenza su problemi peculiari.

Il primo step del trattamento del rischio ha l'obiettivo di identificare le misure di prevenzione, in funzione delle criticità rilevate in sede di analisi.

In questa fase sono state individuate misure generali e misure specifiche.

Per ciascun oggetto analisi è stata individuata e programmata almeno una misura di contrasto o prevenzione, secondo il criterio del "miglior rapporto costo/efficacia".

La seconda parte del trattamento è la programmazione operativa delle misure.

La programmazione rappresenta un contenuto fondamentale della presente sottosezione in assenza della quale la stessa risulterebbe priva dei requisiti di cui all'art. 1, comma 5 lett. a) della legge n. 190/2012.

Misure di prevenzione generali e specifiche e modalità attuative

Al fine dell'individuazione delle misure di prevenzione si sono prese in considerazione le seguenti misure:

- a) le **misure generali** previste dal Piano Nazionale Anticorruzione, che si caratterizzano per il fatto di incidere sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione intervenendo in materia trasversale sull'intera Amministrazione;
- b) le **misure specifiche per determinate tipologie di eventi rischiosi, che si caratterizzano per il fatto di incidere su problemi specifici individuati tramite l'analisi del rischio.**

Alcune misure sono già in corso di applicazione da parte dell'Amministrazione. Altre saranno oggetto di specifica introduzione tenuto conto dell'efficacia nella neutralizzazione delle cause del rischio e dell'impatto sull'organizzazione ossia della capacità di attuazione da parte dell'Amministrazione e della sostenibilità anche della fase di controllo e di monitoraggio delle misure stesse.



Città di Avezzano

(Provincia dell'Aquila)

Nella presente sottosezione vengono evidenziati gli obiettivi/misure organizzative per il trattamento del rischio corruttivo, per l'attuazione della trasparenza e per i relativi monitoraggi.



Città di Avezzano

(Provincia dell'Aquila)

Programmazione delle misure

a) Il Codice di comportamento

Il comma 3, dell'art. 54 del d.lgs. n. 165/2001 e s.m.i., dispone che ciascuna amministrazione elabori un proprio Codice di comportamento.

Tra le misure di prevenzione della corruzione, i Codici di comportamento rivestono un ruolo importante nella strategia delineata dalla legge n. 190/2012 costituendo lo strumento che più di altri si presta a regolare le condotte dei funzionari e ad orientarle alla migliore cura dell'interesse pubblico, in una stretta connessione con i Piani Triennali di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (ANAC, deliberazione n. 177 del 19/2/2020 recante le *"Linee guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche"*, Paragrafo 1).

Il 14 luglio 2023 è entrato in vigore il D.P.R. 13 giugno 2023 n. 81 contenente modifiche al Codice di comportamento dei dipendenti pubblici (D.P.R. n. 62/2013).

Tra le novità introdotte al Codice vi sono il divieto di discriminazioni basate sulle condizioni personali, i criteri di misurazione della performance e la responsabilità dei dirigenti per la crescita dei propri collaboratori, l'adozione di comportamenti *green* rispettosi dell'ambiente e norme più severe sull'utilizzo dei *social media* da parte dei dipendenti PA.

Il decreto segue pertanto le direttrici di riforma previste dal PNRR e aggiorna coerentemente il Codice vigente del 2013, per adeguarlo al nuovo contesto socio-lavorativo e alle esigenze di maggiore tutela dell'ambiente, del principio di non discriminazione nei luoghi di lavoro e a quelle derivanti dall'evoluzione e dalla maggiore diffusione di internet e dei *social media*.

È stata redatta, pertanto, una prima bozza di Codice di comportamento integrativo dei dipendenti del Comune di Avezzano per recepire nel Codice di comportamento integrativo dei dipendenti al momento in vigore nel Comune di Avezzano, le modifiche ed integrazioni introdotte, oltre che dal citato D.P.R. 13 giugno 2023, n. 81, anche:

a) dall'art. 6, commi 1-4, decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, normativa sul Piano Integrato per l'Attività e l'Organizzazione (PIAO) che ha ricompreso nella sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO i contenuti del Piano Triennale della Prevenzione e della Corruzione (PTPCT);

b) dal decreto legislativo 10 marzo 2023 n. 24, efficace dal 15/7/2023, che disciplina le tutele che l'ordinamento assicura alle persone che segnalano violazioni ed illeciti nelle amministrazioni pubbliche e nelle aziende private (cosiddetto *whistleblowing*) e delle correlate Linee guida approvate dall'ANAC con la deliberazione n. 311 del 12 luglio 2023.

Lo schema del Codice di comportamento è stato inviato:

- 1) ai Dirigenti di Settore con nota prot. n. 0080406/2023 del 21.11.2023;
- 2) al Nucleo di Valutazione con nota prot. n. 0080409/2023 del 21.11.2023;



Città di Avezzano (Provincia dell'Aquila)

3) alla RSU - Rappresentanza Sindacale Unitaria e alle OO.SS. territoriali con nota prot. n. 0080420/2023 del 21.11.2023.

Di concerto con il Nucleo di Valutazione del Comune di Avezzano, alla nuova bozza del Codice sono state apportate diverse modifiche ed integrazioni

Al fine di garantire la più ampia partecipazione dei soggetti interessati, è stata attivata la procedura aperta per acquisire eventuali proposte e osservazioni in merito agli aggiornamenti del predetto Codice la bozza del Codice di comportamento integrativo dei dipendenti:

- 1) è stata pubblicata all'albo pretorio con reg. n. 3058 dal 22.12.2023 al 31.12.2023;
- 2) è stata pubblicata nella sezione Amministrazione Trasparente » Disposizioni Generali » Atti Generali.

Non sono pervenute osservazioni e/o proposte di modifiche da parte degli *stakeholders*; il Nucleo di Valutazione del Comune di Avezzano, con prot. n. 3573 del 15.01.2024, ha reso parere favorevole ai sensi del comma 5 dell'art. 54 del d.lgs. n. 165/2001.

Il Codice di comportamento integrativo dei dipendenti del Comune di Avezzano adeguato alle normative sopra descritte è in corso di approvazione da parte della Giunta Comunale. Successivamente all'approvazione sarà trasmesso a tutto il personale e pubblicato nella Sezione Amministrazione Trasparente » Disposizioni Generali » Atti Generali del sito internet del Comune.



Città di Avezzano

(Provincia dell'Aquila)

PROGRAMMAZIONE MISURA:

Azione - 1	
Le regole comportamentali da osservare sono indicate nel Codice di Comportamento Nazionale approvato con DPR n. 62 del 2013 e nel Codice di Comportamento integrativo del Comune di Avezzano.	
Soggetti responsabili dell'attuazione	Dirigenti, dipendenti, collaboratori e consulenti del Comune, secondo le indicazioni dei Codici di Comportamento.
Tempistica attuazione	di 2025-2027 secondo le indicazioni del Codice
Azione - 2	
Monitoraggio sul rispetto delle azioni previste dai Codici di Comportamento. I Dirigenti provvedono a monitorare costantemente l'attuazione delle misure previste dai Codici. I Dirigenti nella valutazione individuale dei dipendenti tengono conto anche delle eventuali violazioni del Codice di comportamento emerse in sede di vigilanza.	
Soggetti responsabili dell'attuazione	Dirigenti
Tempistica attuazione	di 2025-2027
Azione - 3	
Inserimento nei bandi di gara o nelle lettere invito clausole che impongono il rispetto del Codice di Comportamento.	
Soggetti responsabili dell'attuazione	Dirigenti e RUP
Tempistica attuazione	di 2025-2027
Azione - 4	
Introduzione nei contratti di collaborazione, consulenza e approvvigionamento beni, servizi e forniture, di apposite clausole che impongono il rispetto del Codice di comportamento.	
Soggetti responsabili dell'attuazione	Dirigenti interessati per materia
Tempistica attuazione	di 2025-2027
Azione - 5	
Formazione sui contenuti del Codice di comportamento. L'obiettivo è quello di offrire ai dipendenti una formazione continua nel corso della carriera, al fine di sensibilizzare e sviluppare competenze per l'analisi di dilemmi etici, per gestire le situazioni di conflitto di	



Città di Avezzano (Provincia dell'Aquila)

interessi e per rendere gli standard di integrità pubblica applicabili e significativi nel lavoro quotidiano.	
Soggetti responsabili dell'attuazione	Dirigente Settore risorse umane / RPCT/Ciascun Dirigente per i propri dipendenti.
Tempistica attuazione	di 2025-2027 secondo il Piano formativo dell'Ente

b) Conflitto di interessi

La situazione di conflitto di interessi si configura quando le decisioni che richiedono imparzialità di giudizio siano adottate da un pubblico funzionario che abbia, anche solo potenzialmente, interessi privati in contrasto con l'interesse pubblico alla cui cura è preposto. La gestione del conflitto di interessi è, dunque, espressione dei principi costituzionali di buon andamento e imparzialità dell'azione amministrativa.

L'interesse privato che potrebbe porsi in contrasto con l'interesse pubblico può essere di natura finanziaria, economica o derivante da particolari legami di parentela, affinità, convivenza o frequentazione abituale con i soggetti destinatari dell'azione amministrativa.

Nel nostro ordinamento non esiste una norma che preveda analiticamente gli elementi costitutivi e le diverse ipotesi della fattispecie di "conflitto di interessi". Nel corso degli anni, il legislatore ha introdotto numerose disposizioni mirate ad arginare diversi fenomeni riconducibili al conflitto di interessi, emergenti nella realtà sociale.

Le disposizioni che regolano, in via generale, la materia del conflitto di interessi sono: l'art. 6 bis della legge 7 agosto 1990, n. 241 (recante "Nuove norme sul procedimento amministrativo"), introdotto dall'art. 1, comma 41, legge n. 190/2012; gli articoli 6, 7 e 14 del Decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62 ("Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165").

Il Responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale, devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto di interesse, anche potenziale (art. 6 legge n. 241/1990).

Secondo il D.P.R. n. 62/2013 *"il dipendente si astiene dal prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle sue mansioni in situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi con interessi personali, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado. Il conflitto può riguardare interessi di qualsiasi natura, anche non patrimoniali, come quelli derivanti dall'intento di voler assecondare pressioni politiche, sindacali o dei superiori gerarchici"*.

Il dipendente deve astenersi, inoltre, dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri, ovvero dei suoi parenti, affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi, oppure di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale, ovvero di soggetti od organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia causa pendente o



Città di Avezzano (Provincia dell'Aquila)

grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi, ovvero di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente, ovvero di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui sia amministratore o gerente o dirigente.

Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza.

Le disposizioni sul conflitto di interesse sono riprodotte nel Codice di Comportamento integrativo dei Dipendenti Comunali, cui si rinvia per una compiuta disamina.

L'inosservanza dell'obbligo di astensione può costituire causa di illegittimità dell'atto oltre a comportare responsabilità di carattere disciplinare.

Sull'astensione, dunque, il responsabile dell'ufficio di appartenenza dovrà valutare la situazione sottoposta alla sua attenzione e rispondere per iscritto al dipendente che abbia sollevato il problema.

Il Dirigente, quindi, potrà intervenire o sollevando il dipendente dall'incarico o motivando espressamente le ragioni che consentono comunque l'espletamento dell'attività da parte del dipendente. Qualora, invece, il conflitto riguardi il Dirigente, a valutare le iniziative dovrà essere il RPCT.

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

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

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



Città di Avezzano (Provincia dell'Aquila)

Monitoraggio dei rapporti tra l'amministrazione e i soggetti esterni (Orientamento ANAC n. 110 del 04.11.2014)

L'art. 1, comma 9, lett. e) della legge n. 190/2012 deve essere inteso nel senso che le pubbliche amministrazioni, nell'attività di monitoraggio dei rapporti tra l'amministrazione e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, possono verificare eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra i titolari, gli amministratori i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e i dirigenti e i dipendenti della P.A.

A tale fine le PP.AA. hanno facoltà di chiedere, anche ai soggetti con i quali sono stati stipulati contratti o che risultano interessati dai suddetti procedimenti, una dichiarazione in cui attestare l'inesistenza di rapporti di parentela o affinità con funzionari o dipendenti della pubblica amministrazione.

Al fine di rendere tale adempimento non eccessivamente gravoso, sarà compito dell'amministrazione verificare la sussistenza di situazioni di conflitto di interesse ed, eventualmente, adottare i necessari provvedimenti per rimuoverla.

L'Autorità ritiene possibile l'inserimento, nei bandi di gara di maggior rilievo, di una clausola che preveda che i concorrenti debbano indicare, ai fini della prevenzione dei conflitti di interesse, l'esistenza di eventuali rapporti di parentela o affinità entro il quarto grado fra i titolari, i soci e gli amministratori dell'impresa concorrente con i dipendenti dell'amministrazione appaltante, al fine di consentire all'amministrazione di conoscere eventuali situazioni soggettive esistenti e, in caso positivo, attivare misure necessarie alla gestione del conflitto anche solo potenziale, eventualmente rilevato.

Misure di gestione del conflitto di interessi nell'area dei contratti pubblici

Il Comune di Avezzano riconosce l'importanza della gestione del conflitto di interessi come misura della prevenzione della corruzione, in particolar modo nell'ambito dei contratti pubblici.

La tematica del conflitto d'interessi ha acquisito sempre maggiore rilevanza nell'ambito dell'attività amministrativa in generale e, ancor più, nella parte afferente ai contratti pubblici.

Pertanto, tenendo conto delle indicazioni fornite dell'ANAC nelle linee guida n. 15/2019 e nel Piano Nazionale Anticorruzione 2022-2024, si forniscono le seguenti indicazioni operative e le necessarie misure di prevenzione:

Ambito oggettivo di applicazione: contratti di appalto, subappalto e di concessione pubblici, sia nella fase di gara sia in quella esecutiva, nei settori ordinari e speciali, sopra e sotto soglia, nonché contratti esclusi dal Codice dei contratti.



Città di Avezzano

(Provincia dell'Aquila)

Ambito soggettivo di applicazione: personale dipendente, a prescindere dalla tipologia di contratto che lo lega all'Amministrazione (ossia contratto a tempo determinato o contratto a tempo indeterminato) e tutti coloro che, in base ad un valido titolo giuridico, legislativo o contrattuale, siano in grado di impegnare l'ente nei confronti dei terzi o comunque rivestano, di fatto o di diritto, un ruolo tale da poterne obiettivamente influenzare l'attività esterna. Nella fase esecutiva, devono essere considerati anche i soggetti che intervengono in tale fase. Le situazioni di conflitto di interessi sono da valutare anche con riferimento ai subappaltatori. La disciplina dell'art. 16 del Codice dei contratti non si applica invece a quei soggetti che si limitano a svolgere attività di natura operativa o che intervengono marginalmente nella fase esecutiva.

Misure di prevenzione: la principale misura per la gestione del conflitto di interessi è costituita dal sistema delle dichiarazioni che vengono rese dai dipendenti e dai soggetti esterni coinvolti, dalle successive verifiche e valutazioni svolte dall'Amministrazione e dall'obbligo di astensione in caso di sussistenza del conflitto. Innanzitutto, occorre considerare la dichiarazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse di cui alle previsioni del Codice di comportamento integrativo dei dipendenti del Comune di Avezzano (Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse - art. 6 del codice generale). Il sistema di prevenzione si articola poi diversamente a seconda che si tratti di contratti che utilizzano fondi PNRR e fondi strutturali o meno.

1) Contratti che utilizzano fondi PNRR e fondi strutturali: in un'ottica di rafforzamento dei presidi di prevenzione e in linea con l'orientamento delle LLGG MEF, adottate con la circolare n. 30/2022, i dipendenti, per ciascuna procedura di gara in cui siano coinvolti, devono fornire un aggiornamento della dichiarazione con le informazioni significative in relazione all'oggetto dell'affidamento. Nel caso in cui emergano successivamente, nel corso delle varie fasi dell'affidamento, ipotesi di conflitto di interessi non dichiarate, occorre integrare detta dichiarazione. Anche i soggetti esterni, cui sono affidati incarichi in relazione a uno specifico contratto, sono tenuti a rendere la dichiarazione per la verifica dell'insussistenza di conflitti di interessi. Fatte salve eventuali diverse modalità organizzative, i dipendenti rendono la dichiarazione riferita alla singola procedura di gara al Dirigente responsabile dell'affidamento e al RUP. Il RUP deve rendere la dichiarazione al Dirigente responsabile dell'affidamento.

I Dirigenti, la rendono alla segreteria del Settore responsabile dell'affidamento.

I soggetti esterni, infine, rendono la dichiarazione al Dirigente del Settore responsabile dell'affidamento e al RUP. Per quanto riguarda i prestatori di servizi esterni coinvolti, viene acquisita dal RUP anche la dichiarazione ex art. 53, comma 16 ter del d.lgs. n. 165/2001.

Quanto alla validità dell'autodichiarazione, questa è da intendersi per la durata della singola procedura di gara e fino alla conclusione del contratto, essendo necessario produrre e acquisire una nuova dichiarazione in presenza di una nuova gara. Vigge inoltre l'obbligo di presentare la dichiarazione da parte dei commissari di gara in relazione alla singola procedura. Per quanto riguarda gli operatori economici, si applica l'art. 95 del Codice dei contratti



Città di Avezzano (Provincia dell'Aquila)

pubblici secondo cui l'operatore economico, che nel Documento di Gara unico Europeo (DGUE) deve dichiarare l'assenza di conflitto di interessi, è escluso dalla gara quando la sua partecipazione determini una situazione di conflitto di interesse di cui all'articolo 16 non diversamente risolvibile.

2) Contratti che NON utilizzano fondi PNRR e fondi strutturali: per tali contratti è sufficiente la dichiarazione resa al momento dell'assegnazione all'ufficio o dell'attribuzione dell'incarico. Resta fermo l'obbligo di rendere la dichiarazione ove i soggetti tenuti ritengano di trovarsi in una situazione di conflitto di interessi, anche potenziale, rispetto alla specifica procedura di gara e alle circostanze conosciute che potrebbero far insorgere detta situazione, ivi inclusa la fase esecutiva.

Tale ultima dichiarazione dovrà essere aggiornata in caso di conflitti di interesse che insorgano successivamente nel corso delle diverse fasi della procedura di gara, ivi inclusa la fase esecutiva. **Resta fermo, comunque, l'obbligo di rendere la dichiarazione, per ogni singola gara, da parte del RUP e dei commissari di gara.**

Controlli sulle dichiarazioni rese:

Il RUP è tenuto a:

1. acquisire le dichiarazioni rese dai soggetti all'atto della partecipazione ad una procedura di gara;
2. sollecitare il rilascio delle dichiarazioni ove non siano state ancora rese;
3. effettuare una prima verifica di tali dichiarazioni controllando che siano state rese correttamente. La verifica sulla dichiarazione del RUP viene svolta dal superiore gerarchico.
4. vigilare sul corretto svolgimento di tutte le fasi della procedura e, nel caso in cui rilevi un conflitto di interessi, segnalarlo al dirigente responsabile dell'affidamento e, se diverso, anche al dirigente dell'ufficio del dipendente.

Nel caso in cui il conflitto di interessi riguardi il dirigente, quest'ultimo deve segnalarlo al RPCT, allo scopo di valutare la sussistenza in concreto di un conflitto di interessi.

Ogni Settore, per quanto di competenza, deve, inoltre, avviare controlli ogni volta che sorga il sospetto della non veridicità delle informazioni riportate nelle dichiarazioni. Le verifiche sono svolte in contraddittorio con il soggetto interessato mediante, ad esempio, l'utilizzo di banche dati relative a partecipazioni societarie o a gare pubbliche alle quali l'Amministrazione ha l'abilitazione, nel rispetto della normativa sulla tutela della privacy.

Il RPCT può essere interpellato e offrire un supporto al RUP e ai dirigenti competenti di riferimento allo scopo di valutare la sussistenza in concreto di eventuali situazioni di conflitto di interessi che dovessero insorgere nelle diverse fasi di affidamento ed esecuzione del contratto. In caso di mancata segnalazione di situazioni di conflitto di interessi, nonché



Città di Avezzano (Provincia dell'Aquila)

laddove il dipendente non si astenga dal partecipare ad una procedura di gara, si configura un comportamento contrario ai doveri d'ufficio, sanzionabile disciplinarmente.

L'adempimento di tali obblighi è oggetto di monitoraggio in occasione della verifica di attuazione della presente Sottosezione. Nello svolgimento di tali verifiche il RPCT potrà rivolgersi al RUP e al dirigente competente per ricevere le relative informazioni. Si precisa, infine, che tale sistema di controllo potrà essere soggetto a ulteriori modifiche come conseguenza del recepimento di emanande direttive ministeriali o di altri provvedimenti normativi o indicazioni da parte di ANAC.

L'ente applica con puntualità la esaustiva e dettagliata disciplina di cui all'art. 53 del d.lgs. n. 165/2001.

PROGRAMMAZIONE MISURA:

Azione - 1	
Formazione/informazione sull'obbligo di astensione in caso di conflitto di interessi nell'ambito delle iniziative di formazione sulle disposizioni di prevenzione della corruzione e dei Codici Comportamentali.	
Soggetti responsabili dell'attuazione	Ogni Dirigente per gli appartenenti al proprio settore, il Dirigente del Settore Risorse Umane in collaborazione con il RPCT.
Tempistica attuazione	di 2025-2027 secondo le cadenze periodiche stabilite nel Piano della Formazione e comunque in via continuativa da parte di tutti i Dirigenti.
Azione - 2	
Comunicazione ai sensi delle disposizioni del Codice di comportamento integrativo: il dipendente comunica tempestivamente al dirigente l'adesione o l'appartenenza ad associazioni od organizzazioni che possano interferire con l'attività d'ufficio.	
Soggetti responsabili dell'attuazione	Dirigenti e dipendenti
Tempistica attuazione	di 2025-2027
Azione - 3	
Comunicazione scritta ai sensi delle disposizioni del Codice di comportamento integrativo all'atto di assunzione o assegnazione all'ufficio, in ordine ai rapporti diretti o indiretti, di collaborazione con soggetti privati, in qualunque modo retribuiti, che il soggetto abbia o abbia avuto negli ultimi tre anni, nel caso in cui tali rapporti siano intercorsi o intercorrano con soggetti che abbiano interessi in attività o decisioni inerenti all'ufficio, limitatamente alle pratiche a lui affidate.	
Soggetti responsabili dell'attuazione	Dirigenti e dipendenti



Città di Avezzano (Provincia dell'Aquila)

Tempistica attuazione	di 2025-2027 all'atto di assunzione o dell'assegnazione all'ufficio e in caso di aggiornamento.
Azione - 4	
Disposizioni particolari per i Dirigenti: comunicazione di partecipazioni azionarie e interessi finanziari in potenziale conflitto e dichiarazione concernente l'individuazione di parenti e affini entro il secondo grado, coniuge o convivente, che esercitano attività in potenziale conflitto come previsto nel Codice di Comportamento integrativo.	
Soggetti responsabili dell'attuazione	Dirigenti e Segretario
Tempistica attuazione	di a) 2025-2027 b) prima di assumere le funzioni; c) tempestivamente in caso di aggiornamento; c) in ogni caso, almeno annualmente con la presentazione della dichiarazione dei redditi.
Azione - 5	
Informativa scritta relativa alla sussistenza di conflitto di interessi, anche potenziale.	
Soggetti responsabili dell'attuazione	Tutti i dipendenti, Dirigenti e il Segretario Generale, Soggetti destinatari Dirigenti per il proprio personale, Segretario Generale per i Dirigenti.
Tempistica attuazione	di a) 2025-2027. b) Tempestivamente al verificarsi delle situazioni.

c) Inconferibilità e incompatibilità degli incarichi dirigenziali

Il d.lgs. n. 39/2013 è frutto della delega legislativa contenuta nella legge n. 190/2012 e prevede una serie di cause di inconferibilità e incompatibilità di incarichi dirigenziali nelle pubbliche amministrazioni, negli enti pubblici e negli enti di diritto privato in controllo pubblico. Gli incarichi rilevanti ai fini dell'applicazione del regime delle incompatibilità e inconferibilità sono gli incarichi dirigenziali interni ed esterni, gli incarichi amministrativi di vertice, di amministratore di enti pubblici e di enti privati in controllo pubblico, le cariche in enti privati regolati o finanziati, i componenti di organo di indirizzo politico, come definiti all'art. 1 del d.lgs. n. 39/2013.

L'intervento normativo si inquadra nell'ambito delle misure volte a garantire l'imparzialità dei funzionari pubblici, al riparo da condizionamenti impropri che possano provenire dalla sfera politica e dal settore privato. Esso prevede fattispecie di:

1) inconferibilità, ovvero di preclusione, permanente o temporanea, a conferire gli incarichi dirigenziali a coloro che abbiano riportato condanne penali per i reati previsti dal capo I del titolo II del libro secondo del codice penale, nonché a coloro che abbiano svolto incarichi o ricoperto cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati da pubbliche amministrazioni o



Città di Avezzano (Provincia dell'Aquila)

svolto attività professionali a favore di questi ultimi, a coloro che siano stati componenti di organi di indirizzo politico (art. 1, comma 2, lett. g);

2) incompatibilità, da cui consegue l'obbligo per il soggetto cui viene conferito l'incarico dirigenziale di scegliere, a pena di decadenza, entro il termine perentorio di quindici giorni, tra la permanenza nell'incarico e l'assunzione e lo svolgimento di incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione che conferisce l'incarico,

lo svolgimento di attività professionali ovvero l'assunzione della carica di componente di organi di indirizzo politico (art. 1, comma 2, lett. h). In base all'art. 20 del d.lgs. n. 39/2013, tutti i dirigenti, all'atto del conferimento dell'incarico, presentano una dichiarazione sull'insussistenza di cause di inconferibilità e incompatibilità. L'adempimento di tale obbligo è condizione di efficacia dell'atto di conferimento dell'incarico.

Annualmente, i dirigenti presentano la dichiarazione sulla insussistenza di cause di incompatibilità, su richiesta del Servizio Risorse Umane. Le dichiarazioni acquisite vengono regolarmente pubblicate nel sito "Amministrazione Trasparente" del Comune di Avezzano.

Secondo le indicazioni contenute nelle apposite Linee guida ANAC, si evidenzia che la modulistica fornita per la resa delle dichiarazioni in argomento deve essere predisposta in modo tale da consentire al soggetto dichiarante di indicare gli eventuali incarichi ricoperti nonché eventuali condanne subite per reati commessi contro la pubblica amministrazione.

Il RPCT, al quale, ai sensi dell'art. 15 del d.lgs. n. 39/2013, spetta la vigilanza sul rispetto delle disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità, provvede all'accertamento delle dichiarazioni rese dal soggetto a cui dovrà essere conferito l'incarico, qualora vi sia specifica richiesta, accompagnata da idonea documentazione, effettuata dal Settore interessato a che venga effettuato il controllo, nonché alla contestazione all'interessato dell'esistenza o dell'insorgere delle situazioni di inconferibilità o di incompatibilità.

Azione - 1	
Per gli incarichi dirigenziali acquisizione di dichiarazione sostitutiva di atto notorio (art.47 D.P.R. n. 445/2000) in ordine all'insussistenza di cause di inconferibilità o incompatibilità dell'incarico art. 20, commi 1 e 2, del d.lgs. n. 39/2013, nonché dell'assenza di condanne (anche con sentenza non passata in giudicato) per i reati di cui al Capo I, Titolo II c.p.	
Soggetti responsabili dell'attuazione	Dirigente del Servizio Risorse Umane, Dirigenti e Segretario Generale
Tempistica di attuazione	a) 2025-2027; b) all'atto del conferimento dell'incarico; c) annualmente.
Azione - 2	
Pubblicazione delle dichiarazioni sostitutive di certificazione relative ad inconferibilità e incompatibilità sul sito dell'ente.	
Soggetti	Dirigente del Servizio Risorse Umane



Città di Avezzano (Provincia dell'Aquila)

responsabili dell'attuazione	
Tempistica attuazione	di a) 2025-2027; b) per le dichiarazioni rese all'atto del conferimento dell'incarico, nei 30 giorni successivi; c) in caso di modifiche e per la dichiarazione annuale entro 30 giorni dall'acquisizione della dichiarazione.
Azione - 3	
Dichiarazione tempestiva in ordine all'insorgere di cause di inconferibilità o incompatibilità dell'incarico.	
Soggetti responsabili dell'attuazione	Dirigenti e Segretario Generale
Tempistica attuazione	di 2025-2027 immediatamente al verificarsi della causa di inconferibilità o incompatibilità
Azione - 4	
Parere preventivo in sede di nomina sulla base degli elementi contenuti nella dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà e curriculum degli interessati.	
Soggetti responsabili dell'attuazione	Per le nomine assessorili: Segretario generale. Per le nomine in Organismi variamente partecipati: Dirigente del relativo servizio.
Tempistica attuazione	di 2025-2027 in fase istruttoria prima della nomina

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

L'art. 35-bis del d.lgs. n. 165/2001 e s.m.i. pone condizioni ostative per la partecipazione a commissioni di concorso o di gara e per lo svolgimento di funzioni direttive in riferimento agli uffici considerati a più elevato rischio di corruzione.

Secondo l'art. 35-bis, del d.lgs. n. 165/2001 e s.m.i., coloro che siano stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel Capo I del Titolo II del libro secondo del Codice penale:

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



Città di Avezzano (Provincia dell'Aquila)

d) non possano fare parte delle commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere.

Le modalità di conferimento degli incarichi dirigenziali sono definite dall'art. 45 del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, mentre con delibera di G.C. 90 del 10.05.2024 si è sostituito il Regolamento Disciplina dell'area delle Posizioni Organizzative (G.C. n. 58 del 24.04.2019) ed approvato il nuovo Regolamento: Istituzione e Disciplina dell'area delle Elevate Qualificazioni CCNL 2019-2021, ed il TITOLO V - IL SISTEMA DECISIONALE - Capo IV - Posizioni Organizzative ed alta Professionalità è sostituito in TITOLO V - IL SISTEMA DECISIONALE - Capo IV - Incarichi di elevata qualificazione.

I requisiti richiesti dal Regolamento sono conformi a quanto dettato dall'art. 35-bis del d.lgs. n. 165/2001.

I soggetti incaricati di funzioni dirigenziali e di Elevata Qualificazione che comportano la direzione ed il governo di uffici o servizi, all'atto della designazione, devono rendere, ai sensi del DPR n. 445/2000, una dichiarazione di insussistenza delle condizioni di incompatibilità previste dall'ordinamento.

PROGRAMMAZIONE MISURA:

Azione - 1	
Acquisizione di dichiarazione sostitutiva di certificazione circa l'assenza di cause ostative da parte dei membri delle commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi, per la scelta del contraente o per la concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o di vantaggi economici.	
Soggetti responsabili dell'attuazione	Dirigente del settore interessato alla formazione della commissione
Tempistica attuazione	di 2025-2027 all'atto della formazione della commissione.
Azione - 2	
Acquisizione dichiarazione sostitutiva di certificazione circa l'assenza di cause ostative per responsabili di settore e altro personale assegnato ad unità organizzative preposte alla gestione di risorse finanziarie, acquisizione di beni, servizi e forniture o alla concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o di vantaggi economici.	
Soggetti responsabili dell'attuazione	Dirigente del Servizio Risorse Umane Dirigenti per sé e per i propri dipendenti
Tempistica attuazione	di 2025-2027, all'atto dell'assegnazione all'unità organizzativa (nuova assunzione o trasferimento)



Città di Avezzano

(Provincia dell'Aquila)

Azione - 3	
Comunicazione al Responsabile della prevenzione della corruzione della pronuncia nei propri confronti di sentenza, anche non definitiva, di condanna o di applicazione della pena su richiesta per i reati previsti nel capo I del titolo II del codice penale (delitti dei pubblici ufficiali contro la pubblica amministrazione).	
Soggetti responsabili dell'attuazione	Dirigenti e dipendenti assegnati ad unità organizzative preposte alla gestione di risorse finanziarie, acquisizione di beni, servizi, forniture e lavori o alla concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o di vantaggi economici, acquisizione e progressione del personale e provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari
Tempistica attuazione	di 2025-2027 tempestivamente
Azione - 4	
Verifica delle autocertificazioni prodotte nell'ambito delle azioni 1 e 2 mediante acquisizione delle certificazioni del casellario giudiziale.	
Soggetti responsabili dell'attuazione	Dirigente Risorse Umane
Tempistica attuazione	di 2025-2027 verifica ai sensi del regolamento comunale

e) Incarichi extraistituzionali

L'Amministrazione ha regolamentato la disciplina di cui all'art. 53, del d.lgs. n. 165/2001, in merito agli incarichi vietati e ai criteri per il conferimento o l'autorizzazione allo svolgimento di incarichi extra istituzionali consentiti, con la deliberazione della Giunta Comunale n. 179 del 01.07.2015, con la quale è stato approvato il *Regolamento per lo svolgimento degli incarichi esterni conferiti ai dipendenti del Comune di Avezzano*, successivamente modificato con la deliberazione della Giunta Comunale n. 201 del 29.07.2015.

Il suddetto Regolamento vieta, ai dipendenti dell'ente, lo svolgimento delle attività seguenti:

- a) esercitare un'attività lavorativa autonoma di tipo commerciale, artigianale, industriale o professionale legata a particolari titoli di studio. Sono considerate tali le attività imprenditoriali di cui all'art. 2082 del codice civile e le attività libero professionali per il cui esercizio è necessaria l'iscrizione in appositi albi o registri;
- b) instaurare altri rapporti di lavoro subordinato sia alle dipendenze di altre Amministrazioni sia alle dipendenze di privati;
- c) assumere a qualunque titolo cariche in società di persone o di capitali aventi scopo di lucro (tranne che si tratti di cariche in società, aziende o enti per i quali la nomina sia riservata all'Amministrazione), nonché assumere la qualità di socio in società commerciali se alla titolarità di quote di patrimonio sono connessi, di diritto, compiti di gestione per la realizzazione dell'oggetto sociale; fare parte di impresa familiare ai sensi dell'art. 230-bis codice civile;



Città di Avezzano (Provincia dell'Aquila)

d) esercitare attività di imprenditore agricolo a titolo principale, secondo il disposto di cui all'art. 1 del d.lgs. n. 99/2004 e di coltivatore diretto. Nel caso di partecipazione in società agricole a conduzione familiare, tale attività rientra tra quelle compatibili solo se l'impegno richiesto è modesto e non abituale o continuato durante l'anno. I titolari di attività di lavoro autonomo o professionale di cui alla precedente lett. a) possono mantenere la titolarità dell'attività, limitatamente al periodo di prova nel caso di assunzioni a tempo indeterminato e durante le assunzioni a tempo determinato, fatte salve le disposizioni di cui al presente regolamento:

AZIONI

Ai fini della corretta applicazione delle procedure di autorizzazione degli incarichi extraistituzionali del personale dipendente, normate dal Regolamento di cui sopra, è necessario

- a) trasmissione a tutti i dipendenti, assunti nel corso del triennio, del Regolamento per la disciplina delle incompatibilità, cumulo di impieghi e incarichi al personale dipendente;
- b) attestazione da parte dei dirigenti, per ogni atto di incarico, della rigorosa osservanza delle disposizioni legislative e regolamentari;
- c) vigilanza sul rispetto delle disposizioni normative e effettuazione di controlli a campione.

PROGRAMMAZIONE MISURA:

Azione - 1	
Trasmissione a tutti i dipendenti, assunti nel corso del triennio, del Regolamento per la disciplina delle incompatibilità, cumulo di impieghi e incarichi al personale dipendente.	
Soggetti responsabili dell'attuazione	Dirigente risorse umane
Tempistica attuazione	di 2025-2027 al momento dell'assunzione
Azione - 2	
Verifica ed attestazione, per ogni incarico, della rigorosa osservanza delle disposizioni legislative e regolamentari.	
Soggetti responsabili dell'attuazione	Tutti i dirigenti
Tempistica attuazione	di 2025-2027



Città di Avezzano (Provincia dell'Aquila)

Azione - 3	
Pubblicazione in Amministrazione trasparente e invio al competente ufficio per la trasmissione alla funzione pubblica (PerlaPA).	
Soggetti responsabili dell'attuazione	Tutti i dirigenti
Tempistica attuazione	di 2025-2027

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

L'art. 53, comma 16-ter, del d.lgs. n. 165/2001 e s.m.i. vieta ai dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni, di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri.

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

È fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni, con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti.

AZIONI

Ai fini della corretta applicazione delle disposizioni di legge in materia, si rende necessario assicurare:

- l'inserimento, nei contratti per la costituzione di rapporti di lavoro dipendente, della clausola che prevede il divieto di prestare attività lavorativa (a titolo di lavoro subordinato o di lavoro autonomo) per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto nei confronti dei destinatari dei provvedimenti adottati o di contratti conclusi con l'apporto decisionale del dipendente;
- la previsione dell'obbligo per il dipendente, al momento della cessazione dal servizio, di sottoscrivere una dichiarazione con cui si impegna al rispetto del divieto di *pantouflage*, allo scopo di evitare eventuali contestazioni in ordine alla conoscibilità della norma;
- l'inserimento nei bandi gara o nelle lettere di invito, anche in caso di procedura negoziata, della condizione soggettiva di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e comunque di non aver attribuito incarichi ad ex dipendenti che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni nei loro confronti per il triennio successivo alla cessazione del rapporto. A tal fine nelle procedure di scelta del



Città di Avezzano (Provincia dell'Aquila)

contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi deve essere previsto l'obbligo di dichiarare, ai sensi dell'art. 47 del D.P.R. n. 445/2000, da parte degli operatori economici partecipanti alla procedura, l'assenza della predetta condizione;

d) l'inserimento, nei contratti di appalto di lavori, servizi e forniture, della clausola che prevede il divieto di concludere contratti di lavoro subordinato o autonomo e comunque di attribuire incarichi ad ex dipendenti che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni nei loro confronti, per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto.

e) inserimento negli atti di autorizzazione e concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici di qualunque genere a enti privati, come pure nelle Convenzioni stipulate dall'Amministrazione di un richiamo esplicito alle sanzioni cui incorrono i soggetti per i quali emerge il mancato rispetto dell'art. 53, comma 16-ter, del d.lgs. n. 165/2001.

Il RPCT è chiamato a verificare la corretta attuazione delle misure, anche attraverso attività volte ad acquisire informazioni utili in merito al rispetto del divieto di *pantouflage*.

PROGRAMMAZIONE MISURA:

La misura è in parte già applicata, si prevede l'attuazione graduale e completa di tutte le azioni programmate.

Azione - 1	
Nella procedura di scelta del contraente, acquisizione di dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà delle imprese interessate, in relazione al fatto di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e di non aver attribuito incarichi a ex dipendenti che abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto del Comune nei loro confronti nel triennio successivo alla cessazione del rapporto.	
Soggetti responsabili dell'attuazione	Dirigenti
Tempistica attuazione	di 2025-2027
Azione - 2	
Inserimento nei contratti di assunzione del personale della clausola che prevede il divieto di prestare attività lavorativa (a titolo di lavoro subordinato o autonomo) per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto nei confronti dei destinatari di provvedimenti adottati o di contratti conclusi con l'apporto decisionale del dipendente.	
Soggetti responsabili dell'attuazione	Dirigente risorse umane
Tempistica attuazione	di 2025-2027



Città di Avezzano (Provincia dell'Aquila)

Azione - 3	
Obbligo per tutti i dipendenti, al momento della cessazione dal servizio, di sottoscrivere una dichiarazione con cui si impegnano al rispetto delle disposizioni dell'art. 53, comma 16-ter, del d.lgs. n. 165/2001 (divieto di <i>pantouflage</i>).	
Soggetti responsabili dell'attuazione	Dirigente risorse umane e dipendenti dimissionari
Tempistica attuazione	di 2025-2027
Azione - 4	
Esclusione dalle procedure di affidamento nei confronti dei soggetti che abbiano agito in violazione del divieto e, sussistendone le condizioni, esperimento di azione giudiziale nei confronti degli ex dipendenti per i quali sia emersa la violazione del divieto e invio relativa comunicazione al RPCT.	
Soggetti responsabili dell'attuazione	Dirigenti
Tempistica attuazione	di 2025-2027

g) La formazione in tema di anticorruzione

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

La formazione può essere strutturata su due livelli:

- **livello generale:** rivolto a tutti i dipendenti e mirato all'aggiornamento delle competenze/comportamenti in materia di etica e della legalità;

- **livello specifico:** dedicato al RPCT, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree a maggior rischio corruttivo, mirato a valorizzare le politiche, i programmi e gli strumenti utilizzati per la prevenzione e ad approfondire tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto nell'amministrazione.



Città di Avezzano (Provincia dell'Aquila)

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

La formazione può essere strutturata su due livelli:

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

In particolare, per il RPCT e per le figure a vario titolo coinvolte nel processo di prevenzione riguardanti le aree a rischio, devono essere assicurate iniziative specialistiche sulle tematiche della *Sezione rischi corruttivi e trasparenza* e sull'evoluzione normativa e giurisprudenziale dei reati contro la pubblica amministrazione mediante appositi corsi di formazione, anche su base settoriale, in relazione al ruolo svolto. Il programma va finanziato con le risorse stanziare ogni anno nel bilancio di previsione e destinate alle finalità di cui alla presente misura. I costi per l'attività di formazione relativa alla prevenzione della corruzione, stante il carattere obbligatorio di questa attività, non è soggetta ad alcun limite di contenimento della spesa.

AZIONI

Inserimento nel Piano della formazione del personale di specifici corso di formazione in tema di anticorruzione secondo i livelli sopra indicati. Il RPCT predispone, d'intesa con il dirigente competente in materia di personale, il programma di formazione annuale rivolto:

- a) a tutti i dipendenti, sui temi dell'etica e della legalità, anche con riferimento ai codici di comportamento e codice disciplinare;
- b) ai responsabili e ai dipendenti addetti ai servizi cui afferiscono i processi afferenti alle aree a rischio.

PROGRAMMAZIONE MISURA:

La misura deve essere attuata e conclusa, con la somministrazione della formazione ai dipendenti, entro il 31/12/2025.

h) LA ROTAZIONE DEL PERSONALE



Città di Avezzano (Provincia dell'Aquila)

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

Rotazione ordinaria:

l'art. 1, comma 10, lett. b), della legge n. 190/2012 impone al RPCT di provvedere alla verifica, d'intesa con il dirigente competente, dell'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione. Il legislatore, per assicurare il “corretto funzionamento degli uffici”, consente di soprassedere alla rotazione di dirigenti (e funzionari) *“ove la dimensione dell'ente risulti incompatibile con la rotazione dell'incarico dirigenziale”* (art. 1, comma 221 della legge n. 208/2015). Uno dei principali vincoli di natura oggettiva, che le amministrazioni di medie dimensioni incontrano nell'applicazione dell'istituto, è la non fungibilità delle figure professionali disponibili, derivante dall'appartenenza a categorie o professionalità specifiche, anche tenuto conto di ordinamenti peculiari di settore o di particolari requisiti di reclutamento. Sussistono ipotesi in cui è la stessa legge che stabilisce espressamente la specifica qualifica professionale che devono possedere coloro che lavorano in determinati uffici, in particolare quando la prestazione richiesta sia correlata al possesso di un'abilitazione professionale e -talvolta- all'iscrizione ad un Albo (è il caso, ad esempio, di ingegneri, architetti, farmacisti, assistenti sociali, educatori, avvocati, ecc.).

L'Autorità osserva che, nel caso in cui si tratti di categorie professionali omogenee, l'amministrazione non possa, comunque, invocare il concetto di infungibilità. In ogni caso, l'ANAC riconosce che sia sempre rilevante, anche ai fini della rotazione, la valutazione delle attitudini e delle capacità professionali del singolo (PNA 2019, Allegato n. 2, pag. 5). L'Autorità ha riconosciuto come la rotazione ordinaria non sempre si possa effettuare, *“specie all'interno delle amministrazioni di piccole dimensioni”*. In tali circostanze, è *“necessario che le amministrazioni motivino adeguatamente nel PTPCT le ragioni della mancata applicazione dell'istituto”*. Gli enti devono fondare la motivazione sui tre parametri suggeriti dalla stessa ANAC nell'Allegato n. 2 del PNA 2019: l'impossibilità di conferire incarichi a soggetti privi di adeguate competenze; l'infungibilità delle figure professionali; la valutazione (non positiva) delle attitudini e delle capacità professionali del singolo. La dotazione organica dell'ente non sempre consente, di fatto, l'applicazione concreta del criterio della rotazione. Non sempre e non tutte le figure professionali perfettamente fungibili. La legge di stabilità per il 2016 (legge n. 208/2015), al comma 221, prevede quanto segue: *“(…) non trovano applicazione le disposizioni adottate ai sensi dell'art. 1 comma 5 della legge n. 190/2012, ove la dimensione dell'ente risulti incompatibile con la rotazione dell'incarico dirigenziale”*. In sostanza, la legge consente di evitare la rotazione dei dirigenti/funzionari negli enti dove ciò non sia possibile per sostanziale infungibilità delle figure presenti in dotazione organica. Va comunque sottolineato che la rotazione, secondo le indicazioni ANAC, rilevando il forte impatto che la rotazione ha sulla struttura organizzativa dell'Ente, prevede che sia impostata secondo un criterio di gradualità, utilizzando anche modalità quali una diversa ripartizione delle pratiche nell'ambito dello stesso ufficio o un meccanismo di



Città di Avezzano (Provincia dell'Aquila)

“*doppia sottoscrizione*” degli atti, dove firmano, a garanzia della correttezza e legittimità, sia il soggetto istruttore che il titolare del potere di adozione dell'atto finale. In ogni caso l'Amministrazione attiverà ogni iniziativa utile (gestioni associate, mobilità, comando, ecc.) per assicurare l'attuazione della misura. A tal riguardo, va richiamata la deliberazione della Giunta comunale n. 147 del 22.09.2021 (Criteri direttivi per la revisione della struttura organizzativa dell'Ente. Determinazioni applicative delle disposizioni di cui alla legge regionale n. 42/2013. Modifiche ai Regolamenti sull'ordinamento degli uffici e dei servizi e per il reclutamento di personale nell'ambito delle norme di organizzazione degli uffici e dei servizi) con la quale:

- a) si è dato atto che, secondo quanto disposto dall'art. 1, comma 10, lett. b), della legge n. 190/2012, tra le misure di prevenzione è ricompresa «l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione»;
- b) si è dato atto che, secondo quanto indicato dall'ANAC (delibera n. 980 del 23 ottobre 2019) in alternativa alla rotazione di carattere generale, da calibrare sulla specifica organizzazione dell'ente sono, possibili talune misure alternative;
- c) si è ritenuto, in considerazione delle oggettive difficoltà di assicurare una rotazione completa dei dirigenti, tenuto anche conto della necessità di valorizzare talune specifiche professionalità consolidate dai dirigenti nel tempo, di ricorrere alle suddette misure alternative alla rotazione anche ai fini della rideterminazione del funzionigramma, con particolare riferimento a quelli declinati nelle lettere c), d) ed e) sotto riportati;
- d) si è pertanto stabilito di introdurre nell'ordinamento comunale le predette misure;
- e) di formulare direttiva ai dirigenti affinché i criteri direttivi riguardanti l'applicazione dei principi di prevenzione dei conflitti di interesse e della *mala gestio* trovino, sotto il coordinamento del segretario generale, la massima applicazione anche nell'organizzazione dei rispettivi Settori.

AZIONI

Si individuano come segue le misure alternative alla rotazione dei dirigenti e del personale non dirigente:

- a) estensione dei meccanismi di “*doppia sottoscrizione*” dei procedimenti, dove firmano, a garanzia della correttezza e legittimità, sia il soggetto istruttore che il titolare del potere di adozione dell'atto finale;
- b) individuazione di uno o più soggetti estranei all'ufficio di competenza, anche con funzioni di segretario verbalizzante, in aggiunta a coloro che assumono decisioni nell'ambito di procedure di gara o di affidamenti negoziati o diretti;



Città di Avezzano (Provincia dell'Aquila)

- c) meccanismi di collaborazione tra diversi ambiti su atti potenzialmente critici, ad elevato rischio (lavoro in team che peraltro può favorire nel tempo anche una rotazione degli incarichi);
- d) condivisione delle fasi procedurali, prevedendo di affiancare al soggetto istruttore, altro personale in modo che, ferma la unitarietà della responsabilità del procedimento, più soggetti condividano le valutazioni rilevanti per la decisione finale della istruttoria;
- e) misure di articolazione delle competenze (*“segregazione delle funzioni”*) attribuendo a soggetti diversi compiti distinti come di seguito indicato: i) svolgere istruttorie e accertamenti; ii) adottare decisioni; iii) attuare le decisioni prese; iv) effettuare verifiche e controlli.

PROGRAMMAZIONE

La misura è in parte già applicata. Tutte le azioni saranno gradualmente e completamente attuate.

Rotazione straordinaria

È prevista dall'art. 16 del d.lgs. n. 165/2001 per i dipendenti nei confronti dei quali siano avviati procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva. L'ANAC ha formulato al riguardo le *“Linee guida in materia di applicazione della misura della rotazione straordinaria”* (deliberazione n. 215 del 26/3/2019). È obbligatoria la valutazione della condotta *“corruttiva”* del dipendente, nel caso dei delitti di concussione, corruzione per l'esercizio della funzione, per atti contrari ai doveri d'ufficio e in atti giudiziari, istigazione alla corruzione, induzione indebita a dare o promettere utilità, traffico di influenze illecite, turbata libertà degli incanti e della scelta del contraente (per completezza, Codice penale, artt. 317, 318, 319, 319-bis, 319-ter, 319-quater, 320, 321, 322, 322-bis, 346-bis, 353 e 353-bis). L'adozione del provvedimento è solo facoltativa nel caso di procedimenti penali avviati per tutti gli altri reati contro la pubblica amministrazione, di cui al Capo I, del Titolo II, del Libro secondo del Codice Penale, rilevanti ai fini delle inconfirmità ai sensi dell'art. 3 del d.lgs. n. 39/2013, dell'art. 35-bis del d.lgs. n. 165/2001 e del d.lgs. n. 235/2012. Secondo l'Autorità, *“non appena venuta a conoscenza dell'avvio del procedimento penale, l'amministrazione, nei casi di obbligatorietà, adotta il provvedimento”* (deliberazione 215/2019, Paragrafo 3.4, pag. 18).

L'Amministrazione, con propria nota del 12.02.2020, prot. n. 8622, ha emanato una specifica direttiva, pubblicata in Amministrazione trasparente, contenente informazioni sull'istituto della rotazione straordinaria e specifiche disposizioni operative, di seguito riportate. Si precisa che, negli esercizi precedenti, non si è resa necessaria l'applicazione della rotazione straordinaria.

AZIONI



Città di Avezzano (Provincia dell'Aquila)

Si prevede l'applicazione rigorosa delle disposizioni previste dalle “*Linee guida in materia di applicazione della misura della rotazione straordinaria*” (deliberazione ANAC n. 215 del 26/3/2019). Sul piano operativo, si dispone che:

- a) tutti i dipendenti comunichino prontamente ai propri Dirigenti l'avvio nei propri confronti di un procedimento penale;
- b) l'Ufficio Procedimenti Disciplinari, nella prima seduta in cui si decide la contestazione, dia immediata comunicazione al Dirigente cui è assegnato il dipendente;
- c) ove il procedimento riguardi un Dirigente, la comunicazione sia fatta al Sindaco ed al Segretario Generale;
- d) ove il procedimento riguardi il Segretario Generale, la comunicazione sia fatta al Sindaco.

PROGRAMMAZIONE

La misura è già attuata.

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

In attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937, è stato emanato il d.lgs. 10 marzo 2023, n. 24, che disciplina la protezione delle persone che segnalano violazioni, di norme nazionali o del diritto UE, che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o del soggetto privato, delle quali siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato. Il decreto delegato, pubblicato nella GURI 15 marzo 2023 n. 63, è diventato efficace dal 15 luglio 2023. Da quella data è stato abrogato l'art. 54-bis del d.lgs. 165/2001, a suo tempo aggiunto dalla legge n. 190/2012 e riscritto dalla legge n. 179/2017, che tutelava il segnalante (*whistleblower*) all'interno delle sole amministrazioni pubbliche.

L'Autorità Nazionale Anticorruzione (A.N.AC.), con la delibera n. 311 del 12 luglio 2023, ha dettato le “Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”. Le menzionate linee guida aggiornano e compendiano le precedenti disposizioni di cui alla Delibera A.N.AC. n. 469 del 9 giugno 2021.

Il Comune di Avezzano, in ottemperanza alle disposizioni normative susseguitesi nel tempo, si è dotato di apposita procedura informatica che garantisce l'anonimato del segnalante.

In ossequio alle disposizioni normative vigenti, le segnalazioni potranno essere inoltrate, con garanzia di riservatezza di tutti i soggetti coinvolti a vario titolo dalla segnalazione, mediante i seguenti canali interni:



Città di Avezzano (Provincia dell'Aquila)

a) tramite procedura informatica, accessibile al link www.whistleblowing.comune.avezzano.aq.it;

b) in forma orale mediante un sistema di messaggistica vocale con le seguenti modalità:

1) le segnalazioni tramite messaggistica vocale saranno disponibili sulla medesima piattaforma www.whistleblowing.comune.avezzano.aq.it;

2) sarà presente una domanda aggiuntiva riguardante la preferenza per la segnalazione scritta o tramite messaggio vocale;

3) tale opzione sarà presente all'interno del questionario di segnalazione;

4) le opzioni vocali saranno dedicate alle informazioni da fornire;

5) i messaggi vocali saranno protetti da crittografia;

6) sarà disponibile un meccanismo di camuffamento della voce;

c) incontro diretto con il R.P.C.T., da richiedere utilizzando la linea telefonica 0863 501225

AZIONI

Nel corso del 2023 è stata aggiornata la disciplina organizzativa adottata dal Comune di Avezzano per tenere conto dell'avvenuto recepimento della direttiva UE 2019/1937 riguardante "la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione" con il d.lgs. 24/2023, si rinvia pertanto all'atto organizzativo che disciplina le procedure per il ricevimento delle segnalazioni e per la loro gestione. Le istruzioni relative sono state pubblicate in "*Amministrazione trasparente*", "*Altri contenuti*", "*Prevenzione della corruzione*". Al personale dipendente ed agli Amministratori è stata inoltrata specifica e dettagliata comunicazione, circa le modalità di accesso alla piattaforma, con nota n. 7154 del 29 gennaio 2024 avente ad oggetto: "*Whistleblowing. Novità e procedure operative in esecuzione del decreto legislativo 24/2023 "Attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali*".

Ad oggi non sono pervenute segnalazioni.

PROGRAMMAZIONE MISURA

La misura è già attuata

ALTRE MISURE GENERALI:



Città di Avezzano (Provincia dell'Aquila)

La clausola compromissoria nei contratti d'appalto e concessione

L'art. 209 del d.lgs. n. 50/2016 (Codice dei contratti pubblici) prevede che:

a) Le controversie su diritti soggettivi, derivanti dall'esecuzione dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi, forniture, concorsi di progettazione e di idee, comprese quelle conseguenti al mancato raggiungimento dell'accordo bonario di cui agli articoli 205 e 206 possono essere deferite ad arbitri. L'arbitrato, ai sensi dell'articolo 1, comma 20, della legge 6 novembre 2012, n. 190, si applica anche alle controversie relative a concessioni e appalti pubblici di opere, servizi e forniture in cui sia parte una società a partecipazione pubblica ovvero una società controllata o collegata a una società a partecipazione pubblica, ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile, o che comunque abbiano ad oggetto opere o forniture finanziate con risorse a carico dei bilanci pubblici (comma 1);

b) La stazione appaltante indica nel bando o nell'avviso con cui indice la gara ovvero, per le procedure senza bando, nell'invito, se il contratto conterrà o meno la clausola compromissoria. L'aggiudicatario può recusare la clausola compromissoria, che in tale caso non è inserita nel contratto, comunicandolo alla stazione appaltante entro venti giorni dalla conoscenza dell'aggiudicazione. E' vietato in ogni caso il compromesso (comma 2);

c) È nulla la clausola compromissoria inserita senza autorizzazione nel bando o nell'avviso con cui è indetta la gara ovvero, per le procedure senza bando, nell'invito. La clausola è inserita previa autorizzazione motivata dell'organo di governo della amministrazione aggiudicatrice (comma 3).

L'ANAC, con Determinazione n. 6 del 18 dicembre 2013, aggiornata con Determinazione n. 13 del 10 dicembre 2015, ha fornito “*Indicazioni interpretative concernenti le modifiche apportate alla disciplina dell'arbitrato nei contratti pubblici dalla legge 6 novembre 2012, n. 190, recante disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*”.

Tenuto conto della *ratio* della novella, intesa a limitare il ricorso all'arbitrato, si rende necessario applicare, per ogni ipotesi contrattuale, in modo puntuale le prescrizioni dell'art. 209 del Codice dei contratti pubblici.

AZIONI

Il deferimento ad arbitri delle controversie su diritti soggettivi, derivanti dall'esecuzione dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi, forniture, concorsi di progettazione e di idee, comprese quelle conseguenti al mancato raggiungimento dell'accordo bonario di cui agli artt. 205 e 206 del d.lgs. n. 50/2016 è subordinato al puntuale rispetto delle prescrizioni di cui all'art. 209 del predetto decreto, con riferimento: a) alle modalità di formazione del consenso dei contraenti all'inserimento nel contratto della clausola compromissoria (comma 2, primo e secondo periodo); b) al divieto di compromesso (comma 2, terzo periodo) (il compromesso si



Città di Avezzano (Provincia dell'Aquila)

differenza dalla clausola compromissoria in quanto ha ad oggetto controversie già in corso, mentre la clausola compromissoria può riguardare solamente le controversie che devono ancora sorgere tra le parti); c) all'obbligo di subordinare l'eventuale inserimento nel bando, nell'avviso o nell'invito alla previa autorizzazione motivata dell'organo di governo dell'Ente (comma 3, secondo periodo).

PROGRAMMAZIONE MISURA

La misura verrà attuata ad avvenuta approvazione del presente Piano.

Patti di Integrità

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

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

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

L'Ente ha introdotto la misura dell'obbligo di adozione del *“Patto d'integrità”* nel PTPCT 2021-2023, quale misura da attuare nel corso dell'esercizio 2021. Con Delibera di Giunta comunale n. 184 del 03.12.2021 è stato approvato lo schema di *“Patto di integrità”* da fare sottoscrivere obbligatoriamente dai partecipanti alle gare per l'affidamento di lavori, servizi e forniture nonché ai destinatari di affidamenti diretti, che diventa parte integrante e sostanziale del contratto da stipulare con l'appaltatore.

AZIONI

Si conferma l'obbligo di inserire nei bandi e negli avvisi e negli inviti a presentare offerta per l'affidamento di lavori, forniture e servizi l'obbligo, da parte degli affidatari, di sottoscrivere il *“Patto di integrità”* secondo lo schema approvato con la deliberazione di Giunta comunale n. 184 del 03.12.2021, che diventa parte integrante e sostanziale del contratto da stipulare con l'appaltatore.

PROGRAMMAZIONE MISURA

La misura è già operativa.



Città di Avezzano (Provincia dell'Aquila)

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

L'art. 26 del d.lgs. n. 33/2013 dispone che:

a) Le pubbliche amministrazioni pubblicano gli atti con i quali sono determinati, ai sensi dell'articolo 12 della legge 7 agosto 1990, n. 241, i criteri e le modalità cui le amministrazioni stesse devono attenersi per la concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi ed ausili finanziari e per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati (comma 1);

b) Le pubbliche amministrazioni pubblicano gli atti di concessione delle sovvenzioni, contributi, sussidi ed ausili finanziari alle imprese, e comunque di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati ai sensi del citato articolo 12 della legge n. 241 del 1990, di importo superiore a mille euro. Ove i soggetti beneficiari siano controllati di diritto o di fatto dalla stessa persona fisica o giuridica ovvero dagli stessi gruppi di persone fisiche o giuridiche, vengono altresì pubblicati i dati consolidati di gruppo (comma 2);

c) La pubblicazione (...) costituisce condizione legale di efficacia dei provvedimenti che dispongano concessioni e attribuzioni di importo complessivo superiore a mille euro nel corso dell'anno solare al medesimo beneficiario. La mancata, incompleta o ritardata pubblicazione rilevata d'ufficio dagli organi di controllo è altresì rilevabile dal destinatario della prevista concessione o attribuzione e da chiunque altro abbia interesse, anche ai fini del risarcimento del danno da ritardo da parte dell'amministrazione, ai sensi dell'articolo 30 del decreto legislativo 2 luglio 2010, n. 104 [Codice del processo amministrativo] (comma 3);

d) È esclusa la pubblicazione dei dati identificativi delle persone fisiche destinatarie dei provvedimenti di cui al presente articolo, qualora da tali dati sia possibile ricavare informazioni relative allo stato di salute ovvero alla situazione di disagio economico-sociale degli interessati (comma 4).

L'art. 27, del d.lgs. n. 33/2013, invece:

a) elenca le informazioni da pubblicare: il nome dell'impresa o dell'ente e i rispettivi dati fiscali, il nome di altro soggetto beneficiario; l'importo del vantaggio economico corrisposto; la norma o il titolo a base dell'attribuzione; l'ufficio e il dirigente responsabile del relativo procedimento amministrativo; la modalità seguita per l'individuazione del beneficiario; il link al progetto selezionato ed al curriculum del soggetto incaricato.

b) precisa che tali informazioni sono riportate, nell'ambito della sezione «Amministrazione trasparente» e secondo modalità di facile consultazione, in formato tabellare aperto che ne consente l'esportazione, il trattamento e il riutilizzo ai sensi dell'articolo 7 e devono essere organizzate annualmente in unico elenco per singola amministrazione (comma 2).



Città di Avezzano

(Provincia dell'Aquila)

AZIONI

Sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzioni di vantaggi economici di qualunque genere, sono concessi esclusivamente alle condizioni e secondo la disciplina del regolamento previsto dall'art. 12 della legge n. 241/1990. Detto regolamento è stato approvato dalla Giunta comunale con deliberazione n. 57 del 11/4/2018. Ogni provvedimento è prontamente pubblicato sul sito istituzionale dell'ente nella Sezione "Amministrazione Trasparente", oltre che all'albo online.

PROGRAMMAZIONE MISURA

La misura è già operativa.

Concorsi e selezione del personale

Ai sensi dell'art. 36 del d.lgs. n. 165/2001 (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche), le pubbliche amministrazioni:

a) Per le esigenze connesse con il proprio fabbisogno ordinario (...) assumono esclusivamente con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato seguendo le procedure di reclutamento previste dall'articolo 35 (comma 1), ossia, ferme restando le speciali disposizioni dettate per i soggetti di cui alla legge n. 68/1999 (recante "*Norme per il diritto al lavoro dei disabili*") e per i soggetti di cui alla legge n. 466/1980 (coniuge superstite e figli del personale delle Forze armate, delle Forze dell'ordine, del Corpo nazionale dei vigili del fuoco e del personale della Polizia municipale deceduto nell'espletamento del servizio, nonché delle vittime del terrorismo e della criminalità organizzata):

1) tramite procedure selettive, conformi ai principi del comma 3, volte all'accertamento della professionalità richiesta, che garantiscano in misura adeguata l'accesso dall'esterno (comma 1, lett. a), dell'art. 35);

2) mediante avviamento degli iscritti nelle liste di collocamento ai sensi della legislazione vigente per le qualifiche e profili per i quali è richiesto il solo requisito della scuola dell'obbligo, facendo salvi gli eventuali ulteriori requisiti per specifiche professionalità (comma 1, lett. b), dell'art. 35);

b) solamente per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dall'articolo 35 (...) possono stipulare contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, contratti di formazione e lavoro e contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, nonché avvalersi delle forme contrattuali flessibili previste dal codice civile e dalle altre leggi sui



Città di Avezzano (Provincia dell'Aquila)

rapporti di lavoro nell'impresa, esclusivamente nei limiti e con le modalità in cui se ne preveda l'applicazione nelle amministrazioni pubbliche (comma 2, primo periodo).

I concorsi e le procedure selettive si svolgono secondo le prescrizioni del d.lgs. n. 165/2001 e del Regolamento per il Reclutamento di Personale nell'ambito delle norme di Organizzazione degli Uffici e dei Servizi da ultimo modificato con Delibera di Giunta comunale n. 147 del 22.09.2021.

Ogni provvedimento relativo a concorsi e procedure selettive è prontamente pubblicato sul sito istituzionale dell'ente nella sezione "Amministrazione Trasparente".

PROGRAMMAZIONE MISURA

La misura è già operativa.

Il monitoraggio del rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti

Dal monitoraggio dei termini di conclusione dei procedimenti amministrativi potrebbero essere rilevati omissioni e ritardi ingiustificati tali da celare fenomeni corruttivi o, perlomeno, di cattiva amministrazione.

L'art. 2 (*Conclusione del procedimento*) della legge n. 241/1990 (*Nuove norme in materia di procedimento amministrativo e di diritto di accesso ai documenti amministrativi*) stabilisce tra l'altro che:

- a) *Ove il procedimento consegua obbligatoriamente ad un'istanza, ovvero debba essere iniziato d'ufficio, le pubbliche amministrazioni hanno il dovere di concluderlo mediante l'adozione di un provvedimento espresso (comma 1, primo periodo);*
- b) *Nei casi in cui disposizioni di legge ovvero i provvedimenti [delle Autorità competenti] non prevedono un termine diverso, i procedimenti amministrativi (...) devono concludersi entro il termine di trenta giorni (comma 2);*
- c) *Le pubbliche amministrazioni misurano e pubblicano nel proprio sito internet istituzionale, nella sezione "Amministrazione trasparente", i tempi effettivi di conclusione dei procedimenti amministrativi di maggiore impatto per i cittadini e per le imprese, comparandoli con i termini previsti dalla normativa vigente (comma 4-bis, primo periodo);*
- d) *La mancata o tardiva emanazione del provvedimento nei termini costituisce elemento di valutazione della performance individuale, nonché di responsabilità disciplinare e amministrativo-contabile del dirigente e del funzionario inadempiente (comma 9);*
- e) *L'organo di governo individua un soggetto nell'ambito delle figure apicali dell'amministrazione o una unità organizzativa cui attribuire il potere sostitutivo in caso di inerzia. Nell'ipotesi di omessa individuazione il potere sostitutivo si considera attribuito al*



Città di Avezzano (Provincia dell'Aquila)

dirigente generale o, in mancanza, al dirigente preposto all'ufficio o in mancanza al funzionario di più elevato livello presente nell'amministrazione (comma 9-bis, primo periodo);

f) Per ciascun procedimento, sul sito internet istituzionale dell'amministrazione è pubblicata, in formato tabellare e con collegamento ben visibile nella homepage, l'indicazione del soggetto o dell'unità organizzativa a cui è attribuito il potere sostitutivo e a cui l'interessato può rivolgersi ai sensi e per gli effetti del comma 9-ter (comma 9-bis, secondo periodo);

g) Tale soggetto, in caso di ritardo, comunica senza indugio il nominativo del responsabile, ai fini della valutazione dell'avvio del procedimento disciplinare, secondo le disposizioni del proprio ordinamento e dei contratti collettivi nazionali di lavoro, e, in caso di mancata ottemperanza alle disposizioni del presente comma, assume la sua medesima responsabilità oltre a quella propria (comma 9-bis, terzo periodo);

h) Decorso inutilmente il termine per la conclusione del procedimento o quello superiore di cui al comma 7, il responsabile o l'unità organizzativa di cui al comma 9-bis, d'ufficio o su richiesta dell'interessato, esercita il potere sostitutivo e, entro un termine 28 maggio 2021 61 pari alla metà di quello originariamente previsto, conclude il procedimento attraverso le strutture competenti o con la nomina di un commissario (comma 9-ter).

L'art. 29 (Ambito di applicazione della legge) della stessa legge dispone poi che:

a) Le regioni e gli enti locali, nell'ambito delle rispettive competenze, regolano le materie disciplinate dalla presente legge nel rispetto del sistema costituzionale e delle garanzie del cittadino nei riguardi dell'azione amministrativa, così come definite dai principi stabiliti dalla presente legge (comma 2);

b) Attengono ai livelli essenziali delle prestazioni di cui all'articolo 117, secondo comma, lettera m), della Costituzione le disposizioni della presente legge concernenti gli obblighi per la pubblica amministrazione di garantire la partecipazione dell'interessato al procedimento, di individuarne un responsabile, di concluderlo entro il termine prefissato, di misurare i tempi effettivi di conclusione dei procedimenti e di assicurare l'accesso alla documentazione amministrativa, nonché quelle relative alla durata massima dei procedimenti (comma 2-bis).

Per parte sua, la lett. e) del comma 9 dell'articolo unico della legge n. 190/2012 (*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*), dispone che il PTPC risponde, tra l'altro, anche all'esigenza di definire le modalità di monitoraggio del rispetto dei termini, previsti dalla legge o dai regolamenti, per la conclusione dei procedimenti.

Il sistema di monitoraggio dei principali procedimenti è attivato nell'ambito del controllo di regolarità amministrativa dell'Ente come disciplinato dal *Regolamento sui controlli interni*,



Città di Avezzano (Provincia dell'Aquila)

predisposto in forza dell'art. 3, comma 2, del decreto-legge n. 174/2012 e approvato con la deliberazione di Consiglio comunale n. 5 in data 01.02.2012.

Dal monitoraggio dei termini di conclusione dei procedimenti amministrativi potrebbero essere rilevati omissioni e ritardi ingiustificati tali da celare fenomeni corruttivi o, perlomeno, di cattiva amministrazione.

AZIONI

Nell'ambito del controllo di regolarità amministrativa successiva di cui al vigente *Regolamento del sistema dei controlli interni*, approvato con deliberazione del Consiglio comunale n. 5 in data 1° febbraio 2012, vanno rilevati i tempi di conclusione dei procedimenti, utilizzando il modello di scheda appresso riportata:

SCHEDA CONTROLLO RISPETTO TEMPI DEL PROCEDIMENTO

Oggetto del procedimento Prot.	Struttura competente	Responsabile del procedimento	Termine di conclusione previsto da legge o da regolamento	Termine conclusione effettivo	Mezzi modalità di comunicazione dell'esito del procedimento	Pubblicazione in Amministrazione Trasparente
						Si / No

PROGRAMMAZIONE MISURA

Azione - 1	
Prosecuzione e implementazione del processo di monitoraggio per la verifica del rispetto dei termini procedurali, con reportistica semestrale.	
Soggetti responsabili dell'attuazione	Dirigenti con il coordinamento del Segretario Generale
Tempistica di attuazione	2025-2027

La vigilanza su enti controllati e partecipati

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



Città di Avezzano (Provincia dell'Aquila)

a) adottino il modello di cui al d.lgs. n. 231/2001 (*“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”*);

b) provvedano alla nomina del Responsabile anticorruzione e per la trasparenza.

Questo Ente, al fine concreta attuazione del controllo e del monitoraggio delle società partecipate e accrescere l'efficienza e la competitività dei servizi:

a) con deliberazione del Commissario Straordinario con i poteri della Giunta comunale n. 116 del 24.10.2019 ha istituito un ufficio unico a carattere tecnico-contabile-amministrativo-informatico, pluridisciplinare, a carattere trasversale, denominato *“Ufficio Partecipate”* (Unità di Progetto), composto da personale comunale con competenze specifiche nei settori interessati dalla partecipazione sia sotto il profilo societario (contabilità, patrimonio, legale), sia sotto il profilo della committenza (ambiente, trasporti, sviluppo economico, ecc.);

b) con deliberazione della Giunta comunale n. 40 del 24.03.2022 ha modificato la predetta deliberazione commissariale n. 116 del 2019, limitando la partecipazione a detto Ufficio al personale dipendente dei soli Settori direttamente interessati alla gestione dei rapporti con le società partecipate, oltre che della Ragioneria Generale e della Segreteria Generale in quanto titolari di specifiche funzioni in materia di controlli come segue:

<i>Soggetto</i>	<i>Gruppo Pubblico Locale</i>	<i>Area di consolidamento</i>	<i>Settore competente</i>
ACIAM spa	x	x	5°
ARAP	x	x	4°
CAM spa	x	x ^(*)	5°
Consorzio B.I.M. Fiume Liri Garigliano - Provincia AQ	x		4°
Consorzio Patto Territoriale della Marsica	x		3° - 4°
SCAV coop. a r.l.	x	x	6°

Con deliberazione di Consiglio Comunale n. 1 del 27 febbraio 2025 ad oggetto *Consorzio CRUA . Deliberazione in merito alla permanenza del socio* l'Ente ha stabilito, tra l'altro,

1. Di revocare la deliberazione del Commissario Straordinario del Comune di Avezzano, assunta con i poteri del Consiglio Comunale, n. 2 del 13.01.2020.
2. Di confermare, dalla data di adozione della presente, la partecipazione del comune di Avezzano nel CRUA -Consorzio di Ricerca Unico di Abruzzo- con la quota consortile dello 0.5%, unitamente alla Regione Abruzzo, socio di maggioranza con la quota del 99.5%, consentendone nuovamente l'esercizio dei poteri del socio, secondo quanto previsto nello statuto.

La competenza alla gestione dei rapporti con il consorzio CRUA è individuata in capo al Settore V.



Città di Avezzano

(Provincia dell'Aquila)

Il Comitato di *Governance* presieduto dal Segretario Generale e composto dal Dirigente del Settore Ragioneria Generale e Finanze e dai Dirigenti dei Settori interessati, che continua comunque a detenere compiti di direzione e coordinamento, ha predisposto lo schema di Regolamento di funzionamento dell'Ufficio Partecipate, come richiesto dalla deliberazione n. 40 del 2022; il regolamento è stato adottato da parte della Giunta comunale con deliberazione n. 2 del 12 gennaio 2023.

AZIONI

Ferme restando le competenze del Consiglio e della Giunta comunale, l'Ufficio Partecipate e il Comitato di *governance* esercitano le seguenti funzioni di controllo:

a) controllo societario, intendendosi come tale il controllo che si esplica nella fase di formazione dello Statuto e successive modifiche ed integrazioni, nella definizione del sistema di *governance* nell'ambito delle alternative consentite dalle disposizioni normative nel tempo vigenti in materia di società a partecipazione pubblica, nella formulazione dei patti parasociali, nell'esercizio dei poteri di nomina degli Organi esecutivi societari;

b) controllo economico-finanziario, che si esercita attraverso il monitoraggio:

- 1) preventivo, orientato all'analisi del budget;
- 2) concomitante, attraverso report periodici economico-finanziari sullo stato di attuazione del budget;
- 3) successivo, attraverso l'analisi dei singoli bilanci di esercizio e del bilancio consolidato;

c) controllo di efficienza ed efficacia, finalizzato a garantire il raggiungimento degli obiettivi e delle finalità assegnati alla società partecipata dagli organi competenti; il controllo si esplica attraverso un'attività di monitoraggio che si concretizza nelle seguenti fasi:

- 1) preventivo, in sede di definizione del contratto di servizio, della carta dei servizi, dei documenti di programmazione e dell'analisi di eventuali piani industriali;
- 2) concomitante, in sede di verifica sullo stato di attuazione dei programmi e degli obiettivi previsti nel contratto di servizio e nei documenti di programmazione della società;
- 3) successivo, attraverso la misurazione di risultati quali-quantitativi e dell'analisi di *customer satisfaction*.

PROGRAMMAZIONE

La misura è già operativa e sarà consolidata nel corso dell'annualità 2025.

LA TRASPARENZA



Città di Avezzano

(Provincia dell'Aquila)

a) La trasparenza e l'accesso civico

La trasparenza è una delle misure generali più importanti dell'intero impianto delineato dalla legge n. 190/2012. Secondo l'art. 1 del d.lgs. n. 33/2013, come rinnovato dal d.lgs. n. 97/2016, la trasparenza è l'accessibilità totale a dati e documenti delle pubbliche amministrazioni. Detta "accessibilità totale" è consentita allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione all'attività amministrativa, favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche.

La trasparenza è attuata:

a) attraverso la pubblicazione dei dati e delle informazioni elencate dalla legge sul sito web istituzionale nella sezione "*Amministrazione trasparente*";

b) l'istituto dell'accesso civico, classificato in semplice e generalizzato.

ACCESSO CIVICO

Il comma 1, dell'art. 5 del d.lgs. n. 33/2013, prevede: "*L'obbligo previsto dalla normativa vigente in capo alle pubbliche amministrazioni di pubblicare documenti, informazioni o dati comporta il diritto di chiunque di richiedere i medesimi, nei casi in cui sia stata omessa la loro pubblicazione*" (**accesso civico semplice**). Il comma 2, dello stesso art. 5, recita: "*Allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche e di promuovere la partecipazione al dibattito pubblico, chiunque ha diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione*" obbligatoria ai sensi del d.lgs. n. 33/2013 (**accesso civico generalizzato**).

Il regolamento ed il registro delle domande di accesso

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

La disciplina regolamentare dovrebbe prevedere: una parte dedicata alla disciplina dell'accesso documentale di cui alla legge n. 241/1990; una seconda parte dedicata alla disciplina dell'accesso civico "*semplice*" connesso agli obblighi di pubblicazione; una terza parte sull'accesso generalizzato.

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



Città di Avezzano (Provincia dell'Aquila)

- a) Regolamento sulle “*Modalità di esercizio del diritto di accesso ai documenti amministrativi*” con deliberazione di C.C. n. 124 del 28.11.2006;
- b) Regolamento *per la disciplina e le misure organizzative per l'esercizio del diritto di accesso civico e accesso generalizzato* approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 38 del 23.06.2018.

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

Il registro dovrebbe contenere l'elenco delle richieste con oggetto e data, relativo esito e indicazione della data della decisione. Il registro è pubblicato, oscurando i dati personali eventualmente presenti, e tenuto aggiornato almeno ogni sei mesi in “*amministrazione trasparente*”, “*altri contenuti – accesso civico*”.

In attuazione di tali indirizzi dell'ANAC, questa Amministrazione si è dotata del detto Registro, tenuto dalla Segreteria Generale.

Del diritto all'accesso civico è stata data ampia informazione sul sito dell'ente. A norma del d.lgs. n. 33/2013 in “*Amministrazione trasparente*” sono pubblicati:

- a) le modalità per l'esercizio dell'accesso civico;
- b) il nominativo del responsabile della trasparenza al quale presentare la richiesta d'accesso civico;
- c) il nominativo del titolare del potere sostitutivo, con l'indicazione dei relativi recapiti telefonici e delle caselle di posta elettronica istituzionale;

I dipendenti sono stati appositamente formati su contenuto e modalità d'esercizio dell'accesso civico, nonché sulle differenze rispetto al diritto d'accesso documentale di cui alla legge n. 241/1990.

Consentire a chiunque e rapidamente l'esercizio dell'accesso civico è obiettivo strategico dell'Amministrazione, nei limiti e con le modalità di cui alla disciplina normativa e regolamentare vigente.

PROGRAMMAZIONE: la misura è già attuata.

LA TRASPARENZA

La trasparenza come misura generale di prevenzione e contrasto della corruzione



Città di Avezzano (Provincia dell'Aquila)

La trasparenza è definita dal d.lgs. n. 33/2013 come “accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati alla attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche” (art. 1). Il pieno rispetto degli obblighi di trasparenza, oltre che costituire livello essenziale delle prestazioni erogate, rappresenta un valido strumento di diffusione e affermazione della cultura delle regole, nonché di prevenzione e di contrasto a fenomeni corruttivi. L'implementazione della trasparenza come misura di prevenzione della illegalità a carattere trasversale e strumento di garanzia per i cittadini, costituisce uno degli obiettivi strategici approvati dall'amministrazione, e trova collegamento con la programmazione strategica e operativa dell'ente definita nel DUP.

L'art. 10 d.lgs. n. 33/2013, come modificato dal d.lgs. n. 97/2016 con la eliminazione del “programma triennale per la trasparenza e l'integrità”, prevede che il PTPCT definisce le misure, i modi, e le iniziative per l'adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, ivi comprese le misure organizzative volte ad assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi facenti capo ai dirigenti responsabili degli uffici dell'amministrazione. Peraltro, a seguito della riforma introdotta con l'art. 6 del decreto-legge n. 80/2021, e conseguente abrogazione dell'adempimento dell'approvazione del PTPCT (DPR n. 81/2022), nell'ordinamento vigente è il Piano Integrato di Attività ed Organizzazione che definisce “gli strumenti per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa”; pertanto ad oggi la trasparenza e relativi obblighi e strumenti correlati costituiscono parte integrante della presente Sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza” del PIAO.

Struttura e modalità organizzative.

Al fine di dare attuazione alla disciplina della trasparenza è inserita nel sito istituzionale dell'Ente una apposita sezione denominata “Amministrazione Trasparente” i cui contenuti sono organizzati in base alle regole stabilite dal d.lgs. n. 33/2013, dalle Linee Guida ANAC 1310/2016 e dal Piano Nazionale Anticorruzione. Le competenze e le responsabilità ai fini degli obblighi di pubblicazione e aggiornamento dei documenti, delle informazioni e dei dati, sono individuate nell'allegato parte integrante della presente Sottosezione, denominato “Sezione Amministrazione Trasparente – Elenco degli obblighi di pubblicazione”, redatto in conformità all'allegato alla delibera ANAC 1310/2016 ed al PNA 2022. Nel corso del 2023 e del 2024 ANAC ha inciso profondamente sulle modalità operative di pubblicazione.

Pur continuandosi ad applicare l'elenco degli obblighi di pubblicazione come impostato da ANAC col PNA 2022 Allegato 2 e Delibera n. 1310/2016, si evidenzia che nel corso del 2024 ANAC ha proseguito la sua attività, iniziata nel 2023, di standardizzazione degli obblighi di pubblicazione ai sensi dell'art. 48 del d.lgs. n. 33/2013 tramite la Piattaforma Unica della Trasparenza; con delibera n. 495 del 25 settembre 2024 ANAC ha emanato nuovi schemi per un rilevante numero di obblighi di pubblicazione ed ha definitivamente approvato i tre schemi di pubblicazione inerenti l'art. 4-bis (Dati sui pagamenti), 13 (Organizzazione) e 31 (Controlli



Città di Avezzano (Provincia dell'Aquila)

e rilievi sull'amministrazione), a cui tutte le pubbliche amministrazioni sono chiamate ad adeguarsi entro il termine di 12 mesi. A tal proposito, l'allegato 4 della delibera in questione fornisce le indicazioni pratico-operative di cui si dovrà tener conto nel processo di adeguamento da svilupparsi nel corso dell'anno 2025.

Posto tutto quanto sopra, anche in ordine alle future modalità di pubblicazione che saranno stabilite da ANAC, i Dirigenti restano in ogni caso responsabili degli obblighi di individuazione, elaborazione, trasmissione e pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati di rispettiva competenza, così come individuati e descritti nell'allegato "Sezione Amministrazione Trasparente – Elenco degli obblighi di pubblicazione", parte integrante della presente Sottosezione, anche ai sensi dell'art. 46 del d.lgs. n. 33/2013.

I Dirigenti dell'ente assumono, ai fini della presente Sottosezione, il ruolo di Referenti per la trasparenza in relazione alle strutture organizzative agli stessi assegnate. Vigilano sul rispetto della normativa in materia di trasparenza da parte dei dipendenti assegnati e svolgono attività informativa nei confronti del RPCT, fornendo i dati e le informazioni necessarie per il monitoraggio degli adempimenti.

Le modalità attuative degli obblighi di pubblicazione

Le schede allegate denominate "**Allegato D - Misure di trasparenza**" ripropongono fedelmente i contenuti, assai puntuali e dettagliati, quindi più che esaustivi, dell'Allegato n. 1 della deliberazione ANAC 28/12/2016, n. 1310, nonché gli Obblighi di trasparenza contratti (allegato al PNA 2022 n. 9).

COLONNA	CONTENUTO
A	denominazione delle sotto-sezioni di primo livello
B	denominazione delle sotto-sezioni di secondo livello
C	disposizioni normative che impongono la pubblicazione
D	denominazione del singolo obbligo di pubblicazione
E	contenuti dell'obbligo (documenti, dati e informazioni da pubblicare in ciascuna sotto-sezione secondo le linee guida di ANAC);
F (*)	periodicità di aggiornamento delle pubblicazioni;
G (**)	ufficio responsabile della pubblicazione dei dati, delle informazioni e dei documenti previsti nella colonna E secondo la periodicità prevista in colonna F.

(*) Nota ai dati della Colonna F:

La normativa impone scadenze temporali diverse per l'aggiornamento delle diverse tipologie di informazioni e documenti.



Città di Avezzano (Provincia dell'Aquila)

L'aggiornamento delle pagine web di “*Amministrazione trasparente*” può avvenire “*tempestivamente*”, oppure su base annuale, trimestrale o semestrale.

L'aggiornamento di numerosi dati deve avvenire “*tempestivamente*”. Il legislatore, però, non ha specificato il concetto di tempestività, concetto relativo che può dar luogo a comportamenti anche molto difformi.

Pertanto, al fine di “*rendere oggettivo*” il concetto di tempestività, tutelando operatori, cittadini e amministrazione, si stabilisce che, ove non sia diversamente indicato, è *tempestiva la pubblicazione di dati, informazioni e documenti quando effettuata entro n. 20 giorni dalla disponibilità definitiva dei dati, informazioni e documenti.*

() Nota ai dati della Colonna G:**

L'art. 43 comma 3 del d.lgs. n. 33/2013 prevede che “*i dirigenti responsabili degli uffici dell'amministrazione garantiscano il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge*”.

I dirigenti responsabili della trasmissione dei dati sono individuati nei Responsabili dei settori/uffici indicati nella colonna G.

I dirigenti responsabili della pubblicazione e dell'aggiornamento dei dati sono individuati nei Responsabili dei settori/uffici indicati nella colonna G.

L'organizzazione dell'attività di pubblicazione

L'ente rispetta con puntualità le prescrizioni dei decreti legislativi n. 33/2013 e n. 97/2016 e assicura conoscibilità ed accessibilità a dati, documenti e informazioni elencati dal legislatore e precisati dall'ANAC. Data la struttura organizzativa dell'ente, non è possibile individuare un unico ufficio per la gestione di tutti i dati e le informazioni da registrare in Amministrazione Trasparente.

All'attuazione delle suddette prescrizioni concorrono i seguenti soggetti:

- a) i **Dirigenti** dei Settori dell'Ente: sono responsabili del procedimento di pubblicazione dei dati, delle informazioni e dei documenti, secondo le indicazioni contenute nell'allegato D al presente Piano. I Dirigenti sono, in particolare, responsabili della completezza, della tempestività, dell'aggiornamento e della pubblicazione dei dati in formato aperto;
- b) i **Referenti per la trasparenza**: individuati dai Dirigenti di ciascun Settore, provvedono alla pubblicazione dei dati, delle informazioni e dei documenti indicati nell'allegato D al presente Piano;
- c) il **Referente della gestione operativa delle informazioni**: individuato dal RPCT, controlla la regolarità dei flussi informativi pervenuti dai vari uffici nonché la qualità dei dati oggetto di pubblicazione e segnala eventuali problematiche al RPCT;



Città di Avezzano (Provincia dell'Aquila)

d) il **Responsabile per prevenzione della corruzione e la trasparenza (RPCT)**: controlla l'attuazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e segnala all'organo di indirizzo politico, all'Autorità nazionale anticorruzione e, nei casi più gravi, all'ufficio procedimenti disciplinari i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione; controlla e assicura la regolare attuazione dell'accesso civico; provvede all'aggiornamento del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità. A tal fine, il RPCT formula le necessarie direttive ai Dirigenti e ai Responsabili di Servizio, promuove e cura il coinvolgimento degli uffici dell'Ente avvalendosi del supporto di tutti i Dirigenti e Responsabili di Servizio.

Ai fini del monitoraggio periodico dello stato delle pubblicazioni, del supporto alla redazioni dell'attestazione del Nucleo di Valutazione sull'assolvimento degli obblighi di valutazione e dell'aggiornamento normativo e organizzativo, i Referenti per la trasparenza e il Referente della gestione operativa delle informazioni si riuniscono periodicamente in Gruppo di lavoro.

Il RPCT svolge stabilmente attività di controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate, nonché segnalando all'organo di indirizzo politico, all'Organismo indipendente di valutazione, all'Autorità nazionale anticorruzione e, nei casi più gravi, all'ufficio di disciplina i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione. Nell'ambito del ciclo di gestione della performance sono definiti obiettivi, indicatori e puntuali criteri di monitoraggio e valutazione degli obblighi di pubblicazione e trasparenza.

L'adempimento degli obblighi di trasparenza e pubblicazione previsti dal d.lgs. n. 33/2013 e dal presente programma sono oggetto di controllo successivo di regolarità amministrativa come normato dall'art. 147-bis, commi 2 e 3, del TUEL e dal Regolamento sui controlli interni approvato con deliberazione della Giunta comunale.

Le caratteristiche delle informazioni

L'Ente è tenuto ad assicurare la qualità delle informazioni riportate nel sito istituzionale nel rispetto degli obblighi di pubblicazione previsti dalla legge, assicurandone l'integrità, il costante aggiornamento, la completezza, la tempestività, la semplicità di consultazione, la comprensibilità, l'omogeneità, la facile accessibilità, nonché la conformità ai documenti originali in possesso dell'amministrazione, l'indicazione della loro provenienza e la riutilizzabilità. I Dirigenti dovranno garantire che i documenti e gli atti oggetto di pubblicazione obbligatoria siano pubblicati, in conformità alle seguenti prescrizioni:

- 1) in forma chiara e semplice, tali da essere facilmente comprensibili al soggetto che ne prende visione;
- 2) completi nel loro contenuto, e degli allegati costituenti parte integrante e sostanziale dell'atto; • con l'indicazione della loro provenienza, e previa attestazione di conformità all'originale in possesso dell'amministrazione;



Città di Avezzano (Provincia dell'Aquila)

3) tempestivamente e comunque entro i termini previsti dall'allegato “elenco degli obblighi di pubblicazione”. Il legislatore, però, non ha specificato il concetto di tempestività, concetto relativo che può dar luogo a comportamenti anche molto difformi.

Pertanto, al fine di “*rendere oggettivo*” il concetto di tempestività, tutelando operatori, cittadini e amministrazione, si stabilisce che, ove non sia diversamente indicato, *è tempestiva la pubblicazione di dati, informazioni e documenti quando effettuata entro n. 20 giorni dalla disponibilità definitiva dei dati, informazioni e documenti.*

4) per un periodo di 5 anni, decorrenti dal 1° gennaio dell'anno successivo a quello da cui decorre l'obbligo di pubblicazione. Gli atti che producono i loro effetti oltre i 5 anni, andranno comunque pubblicati fino alla data di efficacia. Allo scadere del termine sono comunque conservati e resi disponibili all'interno di distinte sezioni di archivio.

5) in formato di tipo aperto ai sensi dell'articolo 68 del Codice dell'amministrazione digitale, di cui al D.Lgs. 82/2005 e saranno riutilizzabili ai sensi del D.Lgs. 196/2003, senza ulteriori restrizioni diverse dall'obbligo di citare la fonte e di rispettarne l'integrità.

6) non devono essere disposti filtri e/o altre soluzioni tecniche atte ad impedire ai motori di ricerca web di indicizzare ed effettuare ricerche all'interno della sezione Amministrazione Trasparente, salvo le ipotesi consentite dalla normativa vigente.

La pubblicazione di dati ulteriori

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

Pertanto, non è prevista la pubblicazione di ulteriori informazioni.

In ogni caso, i dirigenti Responsabili dei settori/uffici indicati nella colonna G, possono pubblicare i dati e le informazioni che ritengono necessari per assicurare la migliore trasparenza sostanziale dell'azione amministrativa.

La semplificazione del linguaggio dei testi amministrativi

Con direttiva 8 maggio 2002, recante “*Semplificazione del linguaggio dei testi amministrativi*” (Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 141 del 18.06.2002), il Dipartimento della Funzione Pubblica, affermato che “*tutti i testi prodotti dalle amministrazioni devono essere pensati e scritti per essere compresi da chi li riceve e per rendere comunque trasparente l'azione amministrativa*”, ha individuato “*regole da applicare a tutti i testi prodotti dalle amministrazioni pubbliche, regole che riguardano la comunicazione, la struttura giuridica e il linguaggio dei testi scritti*”. L'art. 1, comma 1, del d.lgs. n. 33/2013, recante “*Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni*”, per parte sua afferma che: “*La trasparenza è intesa come accessibilità*



Città di Avezzano (Provincia dell'Aquila)

totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche". Tali obiettivi, tuttavia, possono essere efficacemente raggiunti solamente se i testi prodotti dall'amministrazione pubblica siano realmente comprensibili da parte dei loro destinatari.

Si riportano pertanto all'allegato alla presente sottosezione denominato **Criteri di redazione atti a contenuto provvedimentale** talune indicazioni, particolarmente calibrate sugli atti a contenuto provvedimentale [che, nell'ordinamento comunale, sono costituiti sia dai provvedimenti di competenza degli organi di governo (proposte e verbali di deliberazione del Consiglio e della Giunta, ordinanze e decreti sindacali) che dagli atti e provvedimenti di competenza dei dirigenti (determinazioni, ordinanze e decreti dirigenziali, ecc.⁽¹⁾; permessi, autorizzazioni, concessioni e atti di assenso comunque denominati e di qualunque natura)].

⁽¹⁾ v. al riguardo la nota del segretario generale del 26.01.2022, prot. n. 4293, ad oggetto: "Prevenzione della corruzione e controlli di regolarità amministrativa. Direttive generali per l'anno 2022" con la quale sono state impartite direttive riguardanti le modalità di inserimento dei dati e delle informazioni nel sistema informatico comunale, con particolare riguardo agli "atti aventi contenuto decisionale".

Monitoraggio e vigilanza sull'attuazione degli obblighi di trasparenza

Il RPCT verifica l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione nella sezione "Amministrazione Trasparente", come specificati nell'apposito "Elenco" che costituisce allegato parte integrante della presente Sottosezione. A tal fine provvede, con il supporto dell'ufficio Anticorruzione e Trasparenza, mediante monitoraggi a cadenza -di norma- semestrale. Tali monitoraggi vengono svolti con il coinvolgimento dei Dirigenti dell'ente, attraverso apposite schede di rendicontazione in cui sono specificati gli obblighi di pubblicazione di rispettiva competenza; ogni scheda, compilata e firmata digitalmente da ciascun Dirigente, deve essere trasmessa al RPCT per le conseguenti verifiche. Inoltre, ove ritenuto necessario, sia d'iniziativa che a seguito di segnalazioni, vengono effettuate apposite verifiche su tipologie specifiche di adempimenti ed il RPCT interviene in ordine alle eventuali criticità riscontrate. All'OIV o organismo analogo, che nel Comune di Avezzano è rappresentato dal Nucleo di Valutazione, compete la verifica periodica e l'attestazione degli specifici obblighi di pubblicazione definiti dalle delibere ANAC.

Il monitoraggio e il riesame delle misure

Il processo di prevenzione della corruzione si articola in quattro macrofasi: l'analisi del contesto; la valutazione del rischio; il trattamento; infine, la macro fase del "monitoraggio" e del "riesame" delle singole misure e del sistema nel suo complesso.

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



Città di Avezzano (Provincia dell'Aquila)

Monitoraggio e riesame sono attività distinte, ma strettamente collegate tra loro:

a) il monitoraggio è l' *“attività continuativa di verifica dell'attuazione e dell'idoneità delle singole misure di trattamento del rischio”*;

E' ripartito in due *“sotto-fasi”*: 1- il monitoraggio dell'attuazione delle misure di trattamento del rischio; 2- il monitoraggio della idoneità delle misure di trattamento del rischio;

b) il riesame, invece, è l'attività *“svolta ad intervalli programmati che riguarda il funzionamento del sistema nel suo complesso”* (Allegato n. 1 del PNA 2019, pag. 46).

I risultati del monitoraggio devono essere utilizzati per svolgere il riesame periodico della funzionalità complessiva del sistema e delle politiche di contrasto della corruzione.

Il RPCT organizza e dirige il monitoraggio delle misure programmate ai paragrafi precedenti.

L'ufficio che collabora con il RPCT, svolge il monitoraggio con cadenza almeno *semestrale* e può sempre disporre ulteriori verifiche nel corso dell'esercizio.

Il monitoraggio ha per oggetto sia l'attuazione delle misure, sia l'idoneità delle misure di trattamento del rischio adottate dal PTPCT, nonché l'attuazione delle misure di pubblicazione e trasparenza.

L'ufficio può ulteriormente dettagliare l'attività di monitoraggio redigendo un *“piano di monitoraggio annuale”*, il quale reca: i processi e le attività oggetto di verifica; la periodicità delle verifiche; le modalità di svolgimento.

Al termine, l'ufficio descrive in un breve referto i controlli effettuati ed il lavoro svolto.

L'ufficio trasmette la relazione al sindaco, ai componenti dell'esecutivo, ai capi dei gruppi consiliari, ai responsabili di servizio.

Il monitoraggio circa l'applicazione del presente è svolto in autonomia dal RPCT.

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



Città di Avezzano

(Provincia dell'Aquila)

SEZIONE 3 – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO



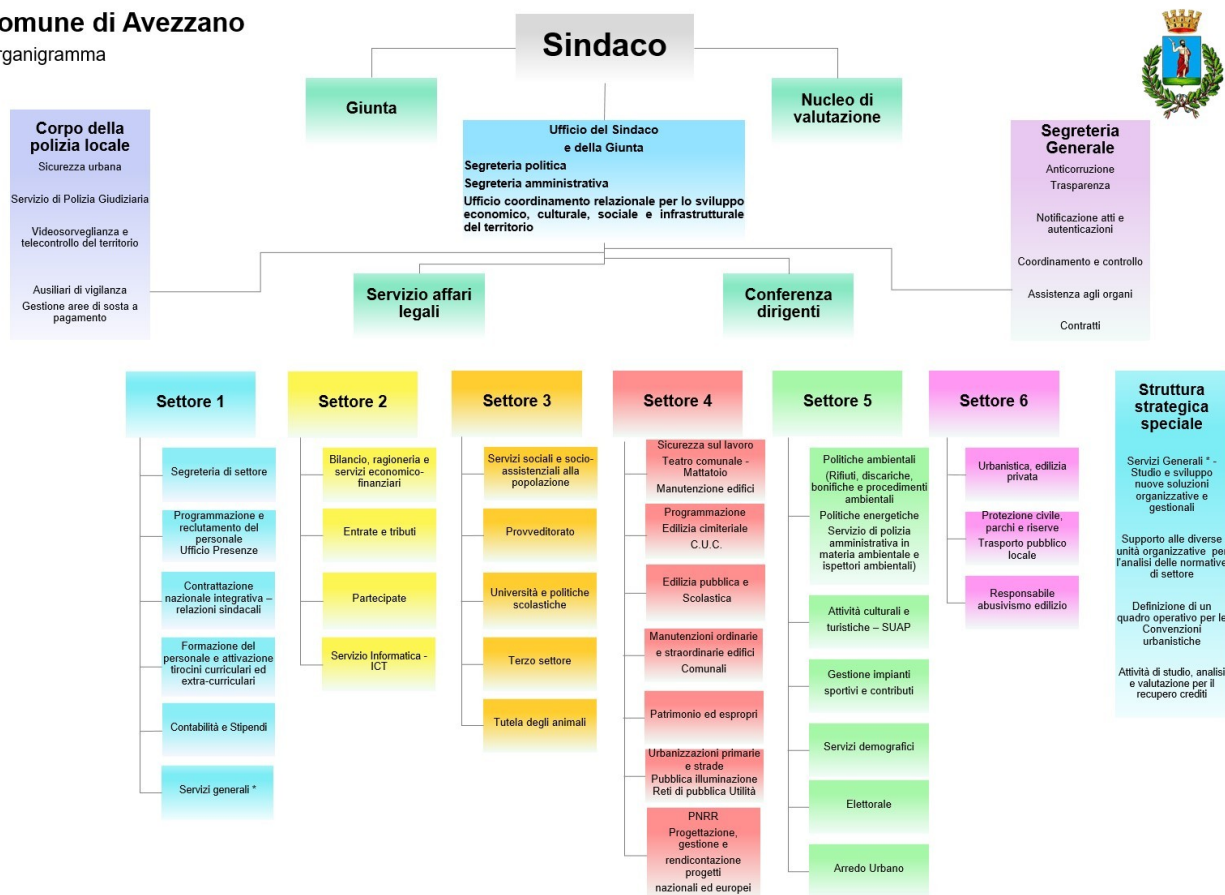
Città di Avezzano

(Provincia dell'Aquila)

3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA ORGANIGRAMMA

Comune di Avezzano

Organigramma



L'organizzazione dell'Ente costituisce lo strumento per il conseguimento degli obiettivi di programma dell'amministrazione e, pertanto, ogni amministrazione, ispirandosi ai criteri di cui all'articolo 2, commi 1 e 1bis, del D.lgs.165/2001, deve garantire la costante verifica e la dinamica revisione degli assetti organizzativi, al fine di dotarsi di un assetto organizzativo funzionale alla produzione dei servizi che l'amministrazione intende erogare, al raggiungimento degli obiettivi dalla stessa programmati e, più in generale, degli obiettivi istituzionali. Inoltre, tra i principali obiettivi della creazione di valore pubblico, il miglioramento dei servizi resi ai cittadini, la definizione del fabbisogno, l'organizzazione e la valorizzazione delle risorse umane che lavorano all'interno di un Ente costituiscono una variabile fondamentale.



Città di Avezzano (Provincia dell'Aquila)

La soluzione strutturale e organizzativa di seguito proposta risulta strumentale al miglior conseguimento di obiettivi ritenuti strategici per il Comune di Avezzano, unitamente alla valorizzazione delle risorse umane impiegate in termini di professionalità ed esperienza lavorativa nei singoli settori istituzionali dell'Ente.

3.1.2 LIVELLI DI RESPONSABILITA' ORGANIZZATIVA

Segretario Generale

n. 2 Dirigenti amministrativi

n. 3 Dirigenti tecnici (art. 110 comma 1 D.Lgs. 267/2000), di cui uno individuato dal Sindaco per l'incarico di coordinamento dei settori tecnici.

CORPO DELLA POLIZIA LOCALE

n. 1 Dirigente Comandante della Polizia Locale.

Gli incarichi dirigenziali saranno attribuiti dal Sindaco ai sensi dell'art. 50, comma 10, del d.lgs. n. 267/2000 che stabilisce *“la competenza del Sindaco per la nomina dei responsabili degli uffici e dei servizi, nonché per l'attribuzione e la definizione gli incarichi dirigenziali”*. Per il Comandante del Corpo della Polizia Locale operano in via necessaria gli specifici requisiti di cui alla L.R. 42/2013 e della DGR 85/2019.

Il Sindaco si riserva la facoltà di individuare altresì un dirigente cui affidare l'incarico di coordinamento dei settori amministrativi.

Si precisa che il dirigente preposto alla direzione dell'Ufficio del Sindaco provvede alla verifica, all'attuazione e alla integrazione del programma di mandato attenendosi alle direttive del Sindaco al quale risponde della propria attività.

Il Segretario Generale e i dirigenti, ciascuno per il Settore di assegnazione, sono individuati quali “datori di lavoro” dei rispettivi dipendenti, con le connesse responsabilità in materia di tutela della salute e della sicurezza dei luoghi di lavoro (Decreto sindacale prot. n. 63325 del 27.09.2023).



Città di Avezzano

(Provincia dell'Aquila)

INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE/ ALTA PROFESSIONALITA'

La macro organizzazione dell'Ente prevede l'attribuzione di incarichi di Elevata Qualificazione e di Alta Professionalità le cui aree sono state istituite dalla Giunta Comunale come di seguito riportato (Regolamento approvato con deliberazione di G.C. n. 90 del 10.05.2024):

SETTORE	AREA
SEGRETERIA GENERALE	SUPPORTO ALLE ATTIVITÀ DI SEGRETERIA E DEGLI ORGANI ISTITUZIONALI
SETTORE I°	PROGRAMMAZIONE, ORGANIZZAZIONE E RECLUTAMENTO RISORSE UMANE – UFFICIO PRESENZE
SETTORE II°	GESTIONE TRIBUTI
SETTORE II°	BILANCIO, RAGIONERIA E RENDICONTAZIONE
SETTORE III°	SERVIZI SOCIALI, SOCIO-SANITARI E COORDINAMENTO SERVIZI SOCIALI PROFESSIONALI
SETTORE IV°	SERVIZIO LL.PP., PROGRAMMAZIONE OO.PP, CUC
SETTORE IV°	SERVIZIO URBANIZZAZIONI PRIMARIE, INFRASTRUTTURE, GESTIONE PATRIMONIO STRADALE – PUBBLICA ILLUMINAZIONE
SETTORE V°	ATTIVITÀ CULTURALI, TURISTICHE E SUAP
SETTORE V°	ANAGRAFE E SERVIZI DEMOGRAFICI E STATISTICI
SETTORE VI°	URBANISTICA, VIGILANZA SULL'ATTIVITÀ URBANISTICO-EDILIZIA
SETTORE VI° (Alta Professionalità)	PROTEZIONE CIVILE, PARCHI E RISERVE – CIRCOLAZIONE E TRAFFICO
CORPO POLIZIA LOCALE	VICECOMANDANTE VICARIO

s.e. & o.

Si precisa che il titolare dell'incarico di Alta Professionalità “Protezione Civile, parchi e riserve Circolazione e traffico” ha una specifica autonomia nell'adozione di atti e provvedimenti anche di rilevanza esterna riferendo al Sindaco e al Consigliere delegato.



Città di Avezzano

(Provincia dell'Aquila)

ORGANICO

Con deliberazione di G.C. n. 8 del 16.01.2025, modificata con deliberazione di G.C. n. 23 del 07/02/2024, è stato approvato il nuovo Catalogo dei profili professionali ai sensi del CCNL 2019-2021.

Di seguito la dotazione organica dell'Ente aggiornata ai nuovi profili professionali previsti e al nuovo sistema di classificazione di cui al predetto Contratto.



Città di Avezzano

(Provincia dell'Aquila)

COMUNE DI AVEZZANO - DOTAZIONE ORGANICA AL 29/01/2025							
SETTORE	AREA	PROFILO	DI RUOLO	STAFF	PNRR	ASPETTATIVA	
UFFICIO DEL SINDACO	OPERATORI	OPERATORE AMM.VO					
		OPERATORE AUSILIARIO					
	OPERATORI ESPERTI	OPERATORE ESPERTO AMM.VO	2	1			
		OPERATORE ESPERTO CENTRALINISTA					
		OPERATORE ESPERTO DI VIGILANZA					
		OPERATORE ESPERTO TECNICO					
	ISTRUTTORI	ISTRUTTORE AMM.VO E CONTABILE	1	3			
		ISTRUTTORE DI POLIZIA LOCALE					
		ISTRUTTORE ECON./FINANZIARIO					
		ISTRUTTORE INFORMATICO					
		ISTRUTTORE TECNICO					
	FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	FUNZIONARIO AREA AMM.VO E CONTABILE		1			
		FUNZIONARIO AREA ECON/FINANZIARIA					
		FUNZIONARIO AREA SOCIO ASSISTENZIALE					
		FUNZIONARIO DI VIGILANZA					
		FUNZIONARIO AREA TECNICA					
	DIRIGENTE	DIRIGENTE INCARICO AGGIUNTIVO					
			3	5	0	0	8
SERVIZIO AFFARI LEGALI	OPERATORI	OPERATORE AMM.VO					
		OPERATORE AUSILIARIO					
	OPERATORI ESPERTI	OPERATORE ESPERTO AMM.VO	1				
		OPERATORE ESPERTO CENTRALINISTA					
		OPERATORE ESPERTO DI VIGILANZA					
		OPERATORE ESPERTO TECNICO					
	ISTRUTTORI	ISTRUTTORE AMM.VO E CONTABILE	2				
		ISTRUTTORE DI POLIZIA LOCALE					
		ISTRUTTORE ECON./FINANZIARIO					
		ISTRUTTORE INFORMATICO					



Città di Avezzano

(Provincia dell'Aquila)

		ISTRUTTORE TECNICO					
	FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	FUNZIONARIO AREA AMM.VO E CONTABILE	1				
		FUNZIONARIO AREA ECON/FINANZIARIA					
		FUNZIONARIO AREA SOCIO ASSISTENZIALE					
		FUNZIONARIO DI VIGILANZA					
		FUNZIONARIO AREA TECNICA					
	DIRIGENTE	DIRIGENTE INCARICO AGGIUNTIVO					
			4	0	0	0	4
CORPO DI POLIZIA LOCALE	OPERATORI	OPERATORE AMM.VO					
		OPERATORE AUSILIARIO					
	OPERATORI ESPERTI	OPERATORE ESPERTO AMM.VO	1				
		OPERATORE ESPERTO CENTRALINISTA					
		OPERATORE ESPERTO DI VIGILANZA	2				
		OPERATORE ESPERTO TECNICO					
	ISTRUTTORI	ISTRUTTORE AMM.VO E CONTABILE					
		ISTRUTTORE DI POLIZIA LOCALE	31				
		ISTRUTTORE ECON./FINANZIARIO					
		ISTRUTTORE INFORMATICO					
		ISTRUTTORE TECNICO					
	FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	FUNZIONARIO AREA AMM.VO E CONTABILE					
		FUNZIONARIO AREA ECON/FINANZIARIA					
		FUNZIONARIO AREA SOCIO ASSISTENZIALE					
		FUNZIONARIO DI VIGILANZA	3				
		FUNZIONARIO AREA TECNICA					
	DIRIGENTE	DIRIGENTE DI RUOLO	1				
			38	0	0	0	38
SEGRETERIA GENERALE	OPERATORI	OPERATORE AMM.VO					
		OPERATORE AUSILIARIO					
	OPERATORI ESPERTI	OPERATORE ESPERTO AMM.VO	7				
		OPERATORE ESPERTO CENTRALINISTA					
		OPERATORE ESPERTO DI VIGILANZA					



Città di Avezzano

(Provincia dell'Aquila)

		OPERATORE ESPERTO TECNICO					
	ISTRUTTORI	ISTRUTTORE AMM.VO E CONTABILE	2				
		ISTRUTTORE DI POLIZIA LOCALE					
		ISTRUTTORE ECON./FINANZIARIO	1				
		ISTRUTTORE INFORMATICO					
		ISTRUTTORE TECNICO					
	FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	FUNZIONARIO AREA AMM.VO E CONTABILE	3				
		FUNZIONARIO AREA ECON./FINANZIARIA					
		FUNZIONARIO AREA SOCIO ASSISTENZIALE					
		FUNZIONARIO DI VIGILANZA					
		FUNZIONARIO AREA TECNICA					
	DIRIGENTE	SEGRETARIO GENERALE	1				
			14	0	0	0	14
SETTORE 1	OPERATORI	OPERATORE AMM.VO	1				
		OPERATORE AUSILIARIO	6				
	OPERATORI ESPERTI	OPERATORE ESPERTO AMM.VO	2				
		OPERATORE ESPERTO CENTRALINISTA	1				
		OPERATORE ESPERTO DI VIGILANZA					
		OPERATORE ESPERTO TECNICO					
	ISTRUTTORI	ISTRUTTORE AMM.VO E CONTABILE	5				
		ISTRUTTORE DI POLIZIA LOCALE					
		ISTRUTTORE ECON./FINANZIARIO	3				
		ISTRUTTORE INFORMATICO					
		ISTRUTTORE TECNICO					
	FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	FUNZIONARIO AREA AMM.VO E CONTABILE	1				
		FUNZIONARIO AREA ECON./FINANZIARIA			1		
		FUNZIONARIO AREA SOCIO ASSISTENZIALE					
		FUNZIONARIO DI VIGILANZA					
		FUNZIONARIO AREA TECNICA					
	DIRIGENTE	DIRIGENTE INCARICO AGGIUNTIVO					
			19	0	1	0	20



Città di Avezzano

(Provincia dell'Aquila)

SETTORE 2	OPERATORI	OPERATORE AMM.VO	1				
		OPERATORE AUSILIARIO					
	OPERATORI ESPERTI	OPERATORE ESPERTO AMM.VO	3				
		OPERATORE ESPERTO CENTRALINISTA					
		OPERATORE ESPERTO DI VIGILANZA					
		OPERATORE ESPERTO TECNICO					
	ISTRUTTORI	ISTRUTTORE AMM.VO E CONTABILE	7				
		ISTRUTTORE DI POLIZIA LOCALE					
		ISTRUTTORE ECON./FINANZIARIO	5				
		ISTRUTTORE INFORMATICO	3				
		ISTRUTTORE TECNICO					
	FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	FUNZIONARIO AREA AMM.VO E CONTABILE	1				
		FUNZIONARIO AREA ECON/FINANZIARIA	3				
		FUNZIONARIO AREA SOCIO ASSISTENZIALE					
		FUNZIONARIO DI VIGILANZA					
		FUNZIONARIO AREA TECNICA					
	DIRIGENTE	DIRIGENTE DI RUOLO	1				
			24	0	0	0	24
SETTORE 3	OPERATORI	OPERATORE AMM.VO	2				
		OPERATORE AUSILIARIO	1				
	OPERATORI ESPERTI	OPERATORE ESPERTO AMM.VO	8				
		OPERATORE ESPERTO CENTRALINISTA					
		OPERATORE ESPERTO DI VIGILANZA					
		OPERATORE ESPERTO TECNICO					
	ISTRUTTORI	ISTRUTTORE AMM.VO E CONTABILE	3				
		ISTRUTTORE DI POLIZIA LOCALE					
		ISTRUTTORE ECON./FINANZIARIO					
		ISTRUTTORE INFORMATICO					
		ISTRUTTORE TECNICO					
	FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	FUNZIONARIO AREA AMM.VO E CONTABILE	1				
		FUNZIONARIO AREA ECON/FINANZIARIA	2				
		FUNZIONARIO AREA SOCIO ASSISTENZIALE	8				
		FUNZIONARIO DI VIGILANZA					



Città di Avezzano

(Provincia dell'Aquila)

		FUNZIONARIO AREA TECNICA					
	DIRIGENTE	DIRIGENTE DI RUOLO	1				
			26	0	0	0	26
SETTORE 4	OPERATORI	OPERATORE AMM.VO					
		OPERATORE AUSILIARIO	3				
	OPERATORI ESPERTI	OPERATORE ESPERTO AMM.VO	2				
		OPERATORE ESPERTO CENTRALINISTA					
		OPERATORE ESPERTO DI VIGILANZA					
		OPERATORE ESPERTO TECNICO	7				
	ISTRUTTORI	ISTRUTTORE AMM.VO E CONTABILE	3				
		ISTRUTTORE DI POLIZIA LOCALE					
		ISTRUTTORE ECON./FINANZIARIO					
		ISTRUTTORE INFORMATICO					
		ISTRUTTORE TECNICO	5				
	FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	FUNZIONARIO AREA AMM.VO E CONTABILE					
		FUNZIONARIO AREA ECON/FINANZIARIA					
		FUNZIONARIO AREA SOCIO ASSISTENZIALE					
		FUNZIONARIO DI VIGILANZA					
		FUNZIONARIO AREA TECNICA	3		2		
	DIRIGENTE	DIRIGENTE EX ART. 110 C. 1	1				
			24	0	2	0	26
SETTORE 5	OPERATORI	OPERATORE AMM.VO	1				
		OPERATORE AUSILIARIO					
	OPERATORI ESPERTI	OPERATORE ESPERTO AMM.VO	7				
		OPERATORE ESPERTO CENTRALINISTA					
		OPERATORE ESPERTO DI VIGILANZA					
		OPERATORE ESPERTO TECNICO	1				
	ISTRUTTORI	ISTRUTTORE AMM.VO E CONTABILE	12			1	
		ISTRUTTORE DI POLIZIA LOCALE					
		ISTRUTTORE ECON./FINANZIARIO	1				
		ISTRUTTORE INFORMATICO					



Città di Avezzano

(Provincia dell'Aquila)

		ISTRUTTORE TECNICO	3				
	FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	FUNZIONARIO AREA AMM.VO E CONTABILE	3				
		FUNZIONARIO AREA ECON/FINANZIARIA	1				
		FUNZIONARIO AREA SOCIO ASSISTENZIALE					
		FUNZIONARIO DI VIGILANZA					
		FUNZIONARIO AREA TECNICA	3				
	DIRIGENTE	DIRIGENTE EX ART. 110 C. 1					
			32	0	0	1	33
SETTORE 6	OPERATORI	OPERATORE AMM.VO					
		OPERATORE AUSILIARIO					
	OPERATORI ESPERTI	OPERATORE ESPERTO AMM.VO	3				
		OPERATORE ESPERTO CENTRALINISTA					
		OPERATORE ESPERTO DI VIGILANZA					
		OPERATORE ESPERTO TECNICO	1				
	ISTRUTTORI	ISTRUTTORE AMM.VO E CONTABILE	2				
		ISTRUTTORE DI POLIZIA LOCALE					
		ISTRUTTORE ECON./FINANZIARIO					
		ISTRUTTORE INFORMATICO					
		ISTRUTTORE TECNICO	5				
	FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	FUNZIONARIO AREA AMM.VO E CONTABILE					
		FUNZIONARIO AREA ECON/FINANZIARIA					
		FUNZIONARIO AREA SOCIO ASSISTENZIALE					
		FUNZIONARIO DI VIGILANZA					
		FUNZIONARIO AREA TECNICA	4			1	
	DIRIGENTE	DIRIGENTE EX ART. 110 C. 1	1				
			16	0	0	1	17
			200	5	3	2	210



Città di Avezzano

(Provincia dell'Aquila)

*

Personale di polizia locale in temporaneo cambio di profilo professionale		
Attuale Profilo Temporaneo o	Servizio Di Temporaneo Assegnazioni	Riferimento normativo
n. 1 Istruttore Amministrativo contabile	Ambiente	Trattasi di temporanea modifica del profilo professionale da Istruttore di Polizia Locale a Istruttore Amministrativo e Contabile, senza soluzione di continuità dal 17/05/2024, in forza del divieto di effettuare distacchi o comandi di operatori di polizia locali, quando i compiti assegnati non ineriscano alle funzioni di polizia municipale alle dipendenze del comandante del corpo, nonché quando dipendenti vengano assegnati ad altre strutture organizzative e/o posti alle dipendenze di un settore diverso (Art. 4, L. 65/1986 e Art. 11 L.R. 42/2013 e D.G.R. 85/2019). Resta ferma la possibilità di riattribuzione del proprio originario profilo professionale di “Istruttore di polizia locale” con riacquisto delle funzioni di cui all’art. 5 L. 65/1986, al termine della provvisoria assegnazione al diverso ufficio o dirigente.

Si precisa che le tre unità di personale assunte con contratto di lavoro a tempo determinato per l’attuazione del Progetto PNRR ex art 31 bis D.L. 152/2021 convertito con modificazioni dalla L. 29/2021 n. 233 vengono ricomprese nella dotazione organica per ragioni di completezza e informativa.



Città di Avezzano

(Provincia dell'Aquila)

3.3 – PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

RAPPRESENTAZIONE DELLA CONSISTENZA DI PERSONALE AL 29.01.2025

Alla data del 29.01.2025 risultano in servizio presso il Comune di Avezzano **n. 210 unità**, secondo la ripartizione di seguito riportata.

COMUNE DI AVEZZANO - DOTAZIONE ORGANICA AL 29/01/2025						
AREA	PROFILO	DI RUOLO	STAFF	PNRR	ASPETTATIVA	
OPERATORI	OPERATORE AMM.VO	5				
	OPERATORE AUSILIARIO	10				
OPERATORI ESPERTI	OPERATORE ESPERTO AMM.VO	36	1			
	OPERATORE ESPERTO CENTRALINISTA	1				
	OPERATORE ESPERTO DI VIGILANZA	2				
	OPERATORE ESPERTO TECNICO	9				
ISTRUTTORI	ISTRUTTORE AMM.VO E CONTABILE	33	3		1	
	ISTRUTTORE DI POLIZIA LOCALE	31				
	ISTRUTTORE ECON./FINANZIARIO	13				
	ISTRUTTORE INFORMATICO	3				
	ISTRUTTORE TECNICO	13				
FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	FUNZIONARIO AREA AMM.VO E CONTABILE	10	1			
	FUNZIONARIO AREA ECON/FINANZIARIA	6		1		
	FUNZIONARIO AREA SOCIO ASSISTENZIALE	8				
	FUNZIONARIO DI VIGILANZA	3				
	FUNZIONARIO AREA TECNICA	10		2	1	
	DIRIGENTI	3				
	DIRIGENTI ART. 110 C. 1	3				
	SEGRETARIO	1				
		200	5	3	2	210

s.e. & o.



Città di Avezzano

(Provincia dell'Aquila)

STIMA DEL TREND DELLE CESSAZIONI

Tra i fattori analizzati durante l'attività di programmazione dei fabbisogni di personale, uno dei maggiormente significativi è la tenuta in considerazione delle professionalità che l'Ente andrà a perdere per dimissioni volontarie, interruzioni del rapporto di lavoro di qualsivoglia natura e per collocamento a riposo, valutazione necessaria per permettere all'Amministrazione di garantire continuità d'azione rispetto alla propria *mission* istituzionale.

Il Comune di Avezzano ha provveduto ad effettuare una previsione sulle cessazioni future, comprese le cessazioni previste mediante una valutazione prudenziale dei dati disponibili, secondo lo schema di seguito riportato:

	2025 CESSATI	CAT.	Ultimo Giorno In Servizio
1		B3	30/04/2025
2		A6	30/06/2025
3		B1	31/08/2025
4		B2	31/10/2025
5		C6	30/11/2025
	2026 CESSATI	CAT.	Ultimo Giorno In Servizio
1		B1/B4	30/06/2026
2		B1/B4	31/07/2026
3		D2	31/10/2026
4		A1	30/11/2026
5		A2	31/12/2026
	2027 CESSATI	CAT.	Ultimo Giorno In Servizio
1		B1/B6	31/01/2027
2		C5	31/03/2027
3			30/04/2027
4		A3	31/05/2027
5		D1/D5	30/06/2027
6		B3/B6	31/08/2027
7		C6	30/11/2027
8		C4	30/11/2027
9		DIRIG	31/12/2027

s.e. & o.



Città di Avezzano

(Provincia dell'Aquila)

VERIFICA CAPACITA' ASSUNZIONALE DEL COMUNE DI AVEZZANO

Riferimenti normativi

- **L'art. 33, comma 2 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34** (cd. Decreto Crescita, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, come modificato dal comma 853, art. 1 della legge 27 dicembre 2019, n. 160 e dalla legge 28 febbraio 2020, n. 8, di conversione del decreto-legge 30 dicembre 2019, n. 162 (c.d. Mille proroghe), ha stabilito che la capacità assunzionale dei Comuni è calcolata sulla base della sostenibilità finanziaria: *“i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.”*

- **Il Decreto Ministeriale 17 marzo 2020** “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”, attuativo delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del decreto legge 30 aprile 2019, n. 34 ha individuato i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione; inoltre ha individuato le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia.

- **La Circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica 13 maggio 2020** con la quale sono stati individuati gli elementi che contribuiscono alla determinazione del rapporto spesa/entrate dei Comuni.

Con l'introduzione, ad opera dell'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019, del D.M. 17 marzo 2020, si è verificato un importante cambiamento nella determinazione della capacità assunzionale degli enti, quantificata fino a quel momento in base al numero delle cessazioni avvenute nell'esercizio precedente; il legislatore ha innovato la disciplina in materia, introducendo un sistema flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale, con il conseguente superamento delle regole basate sul criterio del c.d. *turn over*.

Il Comune di Avezzano si colloca nella fascia demografica F e poiché il rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti, calcolata dopo l'approvazione del rendiconto 2023 è inferiore al valore soglia di cui alla tabella 1 (27%) risulta essere un comune virtuoso.

I calcoli sopra riportati verranno aggiornati dopo l'approvazione del Rendiconto 2023, tuttavia alla luce dei dati previsionali disponibili, la virtuosità permane, secondo il principio della sostenibilità finanziaria, anche nel triennio di competenza del presente Piano, come si evince dal prospetto riepilogativo.

- **La Legge 30 dicembre 2024 n. 207, recante il Bilancio di previsione dello Stato per**



Città di Avezzano (Provincia dell'Aquila)

l'anno finanziario 2025 e bilancio pluriennale per il triennio 2025-2027, all'art. 1, commi 822-845, introduce ulteriori novità per l'anno 2025 in materia di reclutamento di personale.

Le nuove norme rendono maggiormente possibile assicurare continuità ai servizi erogati dai Comuni e dalle Città Metropolitane, tenuto conto della forte riduzione di personale indotta dai vincoli assunzionali già vigenti da oltre un decennio, e il mantenimento del sistema di calcolo della capacità assunzionale correlata alla sostenibilità finanziaria adottato a partire dal 2020.

Il sistema di calcolo attualmente vigente garantisce che solo gli enti con una minore rigidità strutturale di bilancio in punto di spese di personale possano meglio reintegrare i propri organici, pertanto a decorrere dall'anno 2025 l'applicazione del DM 17 marzo 2020, relativo alla determinazione della capacità assunzionale dei Comuni, risulterà semplificata, in quanto non saranno più previste limitazioni alle percentuali annue di crescita della spesa di personale, ma dovranno essere rispettati esclusivamente i valori soglia determinati per classe demografica.

§§§

In conclusione, secondo i dati basati sull'ultimo consuntivo approvato relativo all'annualità 2023, si individua, come da seguente prospetto, la quantificazione della capacità assunzionale dell'Ente alla data di approvazione del presente PIAO, nell'ottica della programmazione delle risorse finanziarie da destinare ai fabbisogni di personale, entro i limiti di spesa, in base alla vigente normativa.

E ciò nell'ottica di inevitabile “concatenazione” dei PIAO, appunto di efficacia triennale, approvati nelle annualità precedenti e i cui effetti “triennali” sono ancora presenti nell'annualità 2025 (PIAO 2023-2024-2025, PIAO 2024-2025-2026, PIAO 2025-2026-2027).



Città di Avezzano

(Provincia dell'Aquila)

SOSTENIBILITA' 2025 xpiao 2025-2027

SOSTENIBILITÀ PIANO FABBISOGNI 2025-2027					
		MACRO 1 (L'IRAP NON SI CONSIDERA AI FINI DELLA CAPACITA' ASSUNZIONALE)			
Anno		2025	2026	2027	
	Stanziamiento in bilancio MACRO 1	€ 9.310.426,45	€ 9.361.785,46	€ 9.415.120,29	
a detrarre	Cessazioni e aspettative 2025 non previste in bilancio	-€ 101.143,79			
a detrarre	Cessazioni 2026 non previste in bilancio		-€ 50.588,43	-€ 50.588,43	
a detrarre	Cessazioni 2027 non previste in bilancio				
a detrarre	Assistenti sociali eterofinanziati F.DO SOLIDARIETA COMUNALE *	-€ 172.737,11	-€ 172.737,11	-€ 172.737,11	
a detrarre	Assistenti sociali eterofinanziati FONDO POVERTA'	-€ 68.990,37	-€ 68.990,37	-€ 68.990,37	
a detrarre	PNRR fuori limite	-€ 97.025,94	-€ 97.025,94	-€ 97.025,94	
a detrarre	Incentivi tecnici *	-€ 140.363,00	-€ 140.363,00	-€ 140.363,00	
a detrarre	Comandi out	€ 0,00			
a detrarre	Convenzione Celano *	€ 0,00			
a detrarre	Elezioni a rimborso	-€ 69.328,00	-€ 3.095,00	-€ 3.095,00	
a detrarre	Area vasta (Assunzioni anno precedente)	-€ 384.614,79	-€ 771.573,04	-€ 970.029,01	
a detrarre	Nuove assunzioni	-€ 386.958,25	-€ 271.588,43	-€ 250.069,89	
a detrarre	Oneri per rinnovi contrattuali				
	Totale spesa di personale depurata	€ 7.889.265,20	€ 7.785.824,14	€ 7.662.221,55	
aggiungere	Anticipo rinnovo contrattualae art. 1 c. 28 l. 213/2023	€ 161.436,34			
aggiungere	Assunzioni 2023 da concludere(previsione annuale)	€ 78.124,97	€ 83.981,79	€ 83.981,79	
aggiungere	Assunzioni 2024 da concludere (previsione annuale)	€ 283.551,64	€ 330.408,60	€ 330.408,60	
aggiungere	Trasformazione a 35 ore 5 istruttori 18 h settimanali	€ 63.620,37	€ 72.709,00	€ 72.709,00	
aggiungere	Progressioni verticali fondi di bilancio competenze (dal 01/05/25)	€ 25.391,37	€ 38.087,05	€ 24.346,11	
aggiungere	Progressioni verticali fondi di bilancio contributi	€ 6.774,42	€ 10.161,62	€ 6.495,54	
aggiungere	Margine assunzionale 2025 (SOLO MACRO 1)		€ 295.937,51	€ 295.937,51	
aggiungere	Margine assunzionale 2026 (SOLO MACRO 1)			€ 186.992,11	
	Totale spesa personale reale	A € 8.508.164,31	€ 8.617.109,71	€ 8.663.092,20	
CONSUNTIVO	MEDIA ENTRATE TRIENNIO (2023-2022-2021) -FCDE	B € 32.607.784,50	€ 32.607.784,50	€ 32.607.784,50	
		26,09%	26,43%	26,57%	
	VALORE SOGLIA 27% DI B MASSIMO STANZIABILE IN BILANCIO NEL TRIENNIO 2025/2027	C € 8.804.101,82	€ 8.804.101,82	€ 8.804.101,82	
	MARGINE ASSUNZIONALE SOSTENIBILE	C-A € 295.937,51	€ 186.992,11	€ 141.009,62	
SITUAZIONE AL 30/01/2025					

s.c. & o.



Città di Avezzano

(Provincia dell'Aquila)

SPAZI DI INCREMENTO DELLA SPESA DI PERSONALE

CALCOLO MARGINI ASSUNZIONALI - Aggiornato al DPCM 17 marzo 2020			
COMUNE DI AVEZZANO PTP 2025-2027- ultimo rendiconto approvato anno 2023			
Step 1 - DETERMINAZIONE VALORE SOGLIA art. 4			
Popolazione al 31.12.2023	41.130		
Fascia di riferimento	F		
Valore 1° soglia	27,0%		
Valore 2° soglia	31,0%		
Step 2 - CALCOLO RAPPORTO			
ENTRATE CORRENTI			
Entrate rendiconto anno 2023 al netto di esclusioni	32.795.493,43		
Entrate rendiconto anno 2022 al netto di esclusioni	33.179.985,61		
Entrate rendiconto anno 2022 al netto di esclusioni	37.007.874,47		
Media triennio 2023-2022-2021	34.327.784,50		
Fondo crediti dubbia esigibilità 2023	1.720.000,00		
ENTRATE DA CONSIDERARE	32.607.784,50	B	
SPESE DI PERSONALE			
		Cod. Piano dei conti integrato	
Redditi da lavoro dipendente	7.750.222,27	U.1.01.00.00.000	
Somministrazione	44.210,76	U.1.03.02.12.001	
Quota LSU in carico all'ente		U.1.03.02.12.002	
Collaborazioni coordinate e a progetto		U.1.03.02.12.003	
Altre forme di lavoro flessibile		U.1.03.02.12.999	
Esclusioni	47.154,62		
SPESE DI PERSONALE CONSUNTIVO 2023	7.747.278,41	A	
A/B Rapporto (spese nette /entrate nette)	23,76%		
Step 3 - VALUTAZIONE CAPACITA' SPESA			
Spesa massima di personale (al 27%)	8.804.101,82	Art. 4 c. 1	
Valore massimo teorico	1.056.823,41		
Step 4 - SPESA MASSIMA OBIETTIVO			
		PTP 2025/2027 DOPO RENDICONTO 2023	
Spesa di personale rendiconto 2023	7.747.278,41		
Spazio Teorico per assunzioni a tempo indeterminato	1.056.823,41		
MASSIMO STANZIABILE IN BILANCIO NEL TRIENNIO 2025/2027	8.804.101,82		
SPESE DI PERSONALE			
	2025	2026	2027
Spesa di Personale al netto IRAP (al netto di esclusioni)	8.447.871,75	8.371.760,63	8.230.751,01
Anticipo rinnovo ccnl art. 1 c. 28 legge 213 del 2023	161.436,35		
Cessazioni non previste a Bilancio	-101.143,79	-50.588,43	-50.588,43
Spazio Assunzionale 2025 A REGIME		295.937,51	295.937,51
Spazio Assunzionale 2026 A REGIME			186.992,11
Spazio Assunzionale (non rileva ai fini dell'art. 1, comma 557 - quater L.n. 296/2006)	295.937,51	186.992,11	141.009,62
SPESE MASSIMA DI PERSONALE	8.804.101,82	8.804.101,82	8.804.101,82

s.c. & o.



Città di Avezzano (Provincia dell'Aquila)

Strategia di copertura del fabbisogno - Piano occupazionale 2025-2027

Riferimenti normativi

Compatibilmente con le risorse finanziarie, il Piano triennale dei Fabbisogni di Personale di cui all'art. 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, individua gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale interno.

Il CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022, articolo 4, comma 53, prevede la sola informazione alle OO.SS. per gli atti di Organizzazione degli Uffici, di cui all'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001, ivi incluso il Piano triennale dei Fabbisogni di Personale. L'informazione di cui al presente comma deve essere resa almeno cinque giorni lavorativi prima dell'adozione degli Atti.

La programmazione triennale del fabbisogno del Personale, riportata di seguito, avviene nel rispetto del principio di contenimento della spesa di Personale ex art. 1 comma 557 e segg. della legge 296/2006 e ss.mm.ii., nonché in ossequio alle capacità assunzionali derivanti dal D.M. del 17 marzo 2020.

SPECIFICATO, a tal riguardo, che la *ratio* dei piani dei fabbisogni di un Comune (oggi sezioni 3.3 del PIAO), per l'appunto voluti dalla legge in un'ottica unitaria di programmazione "triennale" con annualità collegate tra loro, quindi contenuti in più provvedimenti di valenza pluriennale che anche si sovrappongono (PIAO 2023-2024-**2025** con PIAO 2024-**2025**-2026, con PIAO **2025**-2026-2027), impone una chiave di lettura indivisibile e senza soluzione di continuità attraverso un'applicazione dinamica con senso di collegamento tra tutte le varie annualità tra loro concatenate nei vari trienni, altrimenti difettando di ragionevolezza e senso logico con la "volontà del legislatore" ove limitati al solo anno in corso

Il Piano triennale del fabbisogno del personale tiene altresì conto delle cessazioni programmate dal servizio, disposte sulla base delle disciplina vigente, nel triennio **2025**-2026-2027.

Le assunzioni programmate saranno effettuate mediante procedure selettive pubbliche ai sensi dell'art. 35 del D.lgs. 165/2001.

Resta ferma la possibilità per l'Amministrazione di ricorrere ad altre forme di reclutamento previste dalla vigente normativa come, a titolo esemplificativo, mobilità nel comparto e fuori comparto (art. 30 del D.lgs. 165/2001 e ss.mm.ii.), progressioni tra le Aree (CCNL di riferimento e/o art. 52, comma 1-bis D.Lgs. 165/2001), stabilizzazione del personale ai sensi dell'articolo 20 del D.Lgs 75/2017.

Per quanto riguarda le modalità di reclutamento del personale, tenuto conto delle indicazioni di massima indicate nella tabella sotto riportata per le assunzioni **2025**-2026-2027, il Dirigente del Settore Risorse Umane può valutare di:

- utilizzare modalità di reclutamento diverse qualora vengano ritenute più adeguate rispetto ad esigenze di celerità o per meglio finalizzare gli obiettivi assunzionali;



Città di Avezzano

(Provincia dell'Aquila)

- sottoscrivere accordi con altre Amministrazioni Pubbliche al fine di utilizzare le graduatorie di detti enti per effettuare assunzioni a tempo indeterminato o determinato nel rispetto dei numeri e dei profili previsti nei Piani Occupazionali annuali.

Nondimeno, l'Amministrazione si riserva di attribuire incarichi di lavoro di natura occasionale e altri similari, salvo che si tratti di prestazioni speciali, temporanee, ad alto contenuto di qualificazione e professionalità. Nel caso di incarichi attribuiti a personale in quiescenza, le attività ammissibili, a titolo sia oneroso sia gratuito, sono quelle di supporto, affiancamento e assistenza a titolo oneroso purché "l'assistenza" non comporti studio e consulenza. Gli atti necessari per l'attribuzione di tali incarichi sono adottati dal dirigente che di volta in volta intende avvalersi dell'istituto.

PIAO 2025 -2027									
Anno 2025									
N°	qualifica	Decorrenza	MACRO 1	MACRO 2	Costo pro-capite annuale	Costo totale annuale	MACRO 1	MACRO 2	Costo dalle effettive decorrenze
1	Funzionario area amm.vo contabile con esperienza	01/09/2025	€ 33.417,31	€ 2.224,79	€ 35.642,10	€ 35.642,10	€ 11.139,10	€ 741,60	€ 11.880,70
1	Operatore ESPERTO – servizio di supporto e/o sorveglianza con esperienza	01/06/2025	€ 27.406,92	€ 1.824,04	€ 29.230,96	€ 29.230,96	€ 15.987,37	€ 1.064,02	€ 17.051,39
1	Istruttore area economica-finanziaria con esperienza	01/06/2025	€ 30.794,39	€ 2.050,17	€ 32.844,56	€ 32.844,56	€ 17.963,39	€ 1.195,93	€ 19.159,33
1	Istruttore geometra 18 ore settimanali	01/04/2025	€ 15.397,20	€ 1.025,09	€ 16.422,28	€ 16.422,28	€ 11.547,90	€ 768,81	€ 12.316,71
5	Agenti polizia locale	01/03/2025	€ 32.468,13	€ 2.161,59	€ 34.629,72	€ 173.148,60	€ 135.283,88	€ 9.006,63	€ 144.290,50
			Spesa Totale			€ 287.288,50			
			Capacità Assunzionale 2025			€ 295.937,51			
			Capacità Assunzionale residua			€ 8.649,01			



Città di Avezzano

(Provincia dell'Aquila)

PIAO 2025 -2027									
Anno 2026									
N°	qualifica	Decorrenza	MACRO 1	MACRO 2	Costo pro-capite annuale	Costo totale annuale	MACRO 1	MACRO 2	Costo dalle effettive decorrenze
1	Dirigente a tempo indeterminato area amministrativa	01/01/2026	€ 62.254,90	€ 4.144,48	€ 66.399,38	€ 66.399,38	€ 62.254,90	€ 4.144,48	€ 66.399,38
1	Operatore ESPERTO –conduttore macchine complesse	01/01/2026	€ 27.406,92	€ 1.824,04	€ 29.230,96	€ 29.230,96	€ 27.406,92	€ 1.824,04	€ 29.230,96
2	Operatore ESPERTO – servizio di supporto e/o sorveglianza con esperienza	01/03/2026	€ 27.406,92	€ 1.824,04	€ 29.230,96	€ 58.461,92	€ 45.678,20	€ 3.040,07	€ 48.718,27
2	Istruttore geometra 18 ore settimanali	01/03/2026	€ 15.397,20	€ 1.025,09	€ 16.422,28	€ 32.844,56	€ 25.661,99	€ 1.708,48	€ 27.370,47
			Spesa Totale			€ 186.936,82			
			Capacità Assunzionale 2026			€ 186.992,11			
			Capacità Assunzionale residua			€ 55,29			

PIAO 2025 -2027									
Anno 2027									
N°	qualifica	Decorrenza	MACRO 1	MACRO 2	Costo pro-capite annuale	Costo totale annuale	MACRO 1	MACRO 2	Costo dalle effettive decorrenze
1	Dirigente a tempo indeterminato area tecnica		€ 62.254,90	€ 4.144,48	€ 66.399,38	€ 66.399,38	€ 62.254,90	€ 4.144,48	€ 66.399,38
1	supporto e/o sorveglianza con esperienza		€ 27.406,92	€ 1.824,04	€ 29.230,96	€ 29.230,96	€ 22.839,10	€ 1.520,03	€ 24.359,13
1	Istruttore geometra 18 ore settimanali		€ 15.397,20	€ 1.025,09	€ 16.422,28	€ 16.422,28	€ 12.831,00	€ 854,24	€ 13.685,23
1	Istruttore amm.vo 18 ore settimanali		€ 15.397,20	€ 1.025,09	€ 16.422,28	€ 16.422,28	€ 12.831,00	€ 854,24	€ 13.685,23
			Spesa Totale			€ 128.474,90			
			Capacità Assunzionale 2027			€ 141.009,62			
			Capacità Assunzionale residua			€ 12.534,72			

s.e. & o.

Le modalità di reclutamento del personale saranno individuate, di volta in volta, previa valutazione della soluzione più idonea rispetto alla tipologia del profilo professionale oggetto della procedura concorsuale, alle tempistiche e ai criteri dell'efficacia e dell'economicità.



Città di Avezzano

(Provincia dell'Aquila)

VERIFICA DELLA SPESA DEL PERSONALE ART.1 COMMA 557 LEGGE N.296/2006 (Legge finanziaria 2007)

PROSPETTO DIMOSTRATIVO SPESA DI PERSONALE ART. 1 C. 557 LEGGE 296/2006							
	Anno 2011	ANNO 2012	Anno 2013	Media 2011/2013	ANNO 2025	ANNO 2026	ANNO 2027
Spese macroaggregato 101	€ 9.246.588,00	€ 8.448.816,66	€ 8.983.574,03	€ 9.158.916,68	€ 9.310.426,45	€ 9.361.785,46	€ 9.415.120,29
Spese macroaggregato 103	€ 206.882,00	€ 216.836,88	€ 46.511,92	€ 153.425,31	€ 59.655,00	€ 59.655,00	€ 59.655,00
Irap macroaggregato 102	€ 605.750,00	€ 572.669,30	€ 550.741,47	€ 587.413,82	€ 573.029,69	€ 533.795,61	€ 514.419,11
Altre spese incluse	€ 157.524,00	€ 54.698,41	€ 10.118,88	€ 108.388,96			
Totale spese di personale	€ 10.216.744,00	€ 9.293.021,25	€ 9.590.946,30	€ 10.008.144,77	€ 9.943.111,14	€ 9.955.236,07	€ 9.989.194,40
Spese escluse	€ 1.833.152,00	€ 1.547.576,76	€ 1.619.665,51	€ 1.761.989,84	€ 2.319.982,39	€ 2.253.749,49	€ 2.253.749,49
di cui rinnovi contrattuali pregressi					€ 1.224.236,62	€ 1.224.236,62	€ 1.224.236,62
Spesa del personale assoggettata al limite previsto dall'art. 1 c. 557 L. 296/2006	€ 8.383.592,00	€ 7.745.444,49	€ 7.971.280,79	€ 8.246.154,93	€ 7.623.128,75	€ 7.701.486,58	€ 7.735.444,91
Media Triennio (2011-2011-2013)* da rispettare ai sensi dell'art. 1 co. 557 L. 296/2006				****	€ 8.246.154,93	€ 8.246.154,93	€ 8.246.154,93
RISPETTO LIMITE DI SPESA I sensi dell'art. 1 co. 557 L. 296/2006					-€ 623.026,18	-€ 544.668,35	-€ 510.710,02
(**** NB. ESSENDO IL COMUNE DI AVEZZANO ENTE IN SPERIMENTAZIONE DEI NUOVI PRINCIPI CONTABILI PREVISTI DAL DL 11/2011, LA VERIFICA DEI LIMITI DI SPESA PUO' ESSERE EFFETTUATA FACENDO RIFERIMENTO ALL'ESERCIZIO 2011 PIUTTOSTO CHE ALL'ESERCIZIO 2012							

s.e. & o.



Città di Avezzano (Provincia dell'Aquila)

TETTO DI SPESA PER LAVORO FLESSIBILE 2025

La quantificazione dei limiti di spesa per il personale da impiegare con forme flessibili di lavoro ai sensi dell'articolo 9, comma 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78, che nel caso del Comune di Avezzano potenzialmente pari al 100 per cento della spesa sostenuta nel 2009 di € 219.137,00.

Si rimanda all'allegato per il rispetto del limite e per l'individuazione del margine disponibile, si precisa inoltre che con il margine disponibile si procederà alla proroga dei contratti interinali in essere su richiesta dei dirigenti competenti.

Le assunzioni a tempo determinato, con contratti di somministrazione (la cui gestione spetta in via diretta ed esclusiva al dirigente che se ne vuole avvalere), con contratti di formazione lavoro e comunque con i contratti flessibili previsti dalle norme vigenti, avverranno per esigenze temporanee ed eccezionali secondo le previsioni di cui all'articolo 36 del decreto legislativo n. 165/2001 e successive modifiche e integrazioni, nell'ambito del limite di spesa per contratti flessibili previsto per legge e ammontante alla spesa per contratti flessibili del 2009.

Come già specificato in sede di verifica dei limiti alla spesa di personale, la quantificazione dei limiti di spesa per il personale da impiegare con forme flessibili di lavoro ai sensi dell'articolo 9, comma 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78, è pari ad **€ 219.317,00**.

Si rimanda all'allegato per il rispetto del limite e per l'individuazione del margine disponibile, si precisa inoltre che con il margine disponibile, ove ritenuto, si procederà alla proroga dei contratti interinali in essere su richiesta dei dirigenti competenti.

L'indicazione della spesa potenziale massima non incide e non fa sorgere effetti più favorevoli rispetto al regime delle assunzioni o ai vincoli di spesa del personale previsti dalla legge e, conseguentemente, gli stanziamenti di bilancio devono rimanere coerenti con le predette limitazioni.



Città di Avezzano

(Provincia dell'Aquila)

TETTO DI SPESA PER LAVORO FLESSIBILE 2025

Dimostrazione rispetto tetto di spesa per lavoro flessibile 2025 CON NUOVO EMOLUMENTO STAFF (D.G. 22 DEL 15/02/2024)							
			Competenze	Contributi	IRAP	TOTALE COMPETENZE	
FUNZIONARIO	N° 01 Cat. D 100%	€ 28.935,21	€ 9.016,18	€ 2.503,89	€ 40.455,28	Dal 01/01 al 31/12/2025	
ISTRUTTORE	N° 01 Cat. C 83,33%	€ 21.945,59	€ 6.851,33	€ 1.899,47	€ 30.696,39	Dal 01/01 al 31/12/2025	
ISTRUTTORE	N° 01 Cat. C 50% (18 ORE)	€ 13.167,88	€ 4.110,97	€ 1.139,73	€ 18.418,58	Dal 01/01 al 31/12/2025	
ISTRUTTORE	N° 01 Cat. C 50% (18 ORE)	€ 13.167,88	€ 4.110,97	€ 1.139,73	€ 18.418,58	Dal 01/01 al 31/12/2025	
OPERATORE ESPERTO	N° 01 Cat. B 33,33% (12 ORE)	€ 7.685,21	€ 2.405,30	€ 665,38	€ 10.449,06	Dal 01/01 al 31/12/2025	
Staff ex. Art. 90		€ 84.901,77	€ 26.494,75	€ 7.348,20	€ 118.437,89		
Dirigente ex art. 110 c. 2 (Retribuzione di posizione 12.722,67 +15% risultato)			€ 52.628,49	€ 16.402,16	€ 4.473,42	€ 73.504,07	Dal 01/03 al 31/12/2025
LAVORO FLESSIBILE 2025					€ 191.941,96		
TETTO LAVORO FLESSIBILE 2009		€ 156.501,04	€ 49.089,53	€ 13.546,43	€ 219.137,00		
MARGINE AL 23 GENNAIO 2025					€ 27.195,04		

s.c. & o.



Città di Avezzano (Provincia dell'Aquila)

PROGRESSIONI VERTICALI TRA AREE

3.3.7 – 1. Progressioni in deroga c.d. “speciali”

Dal 1° aprile 2023 gli Enti locali e le Regioni possono dare corso alle progressioni verticali c.d. “speciali” di cui all’art. 13, commi 6, 7 e 8, CCNL 16/11/2022. Questo istituto è utilizzabile fino a tutto l’anno 2025, salvo proroghe in ordine alle quali l’Amministrazione già dichiara di volersene avvalere nei limiti delle facoltà disponibili.

Esso richiede che gli Enti prevedano il ricorso a queste assunzioni nell’ambito della propria programmazione del fabbisogno e che si diano una specifica regolamentazione, che deve essere oggetto di informazione preventiva e, a richiesta, confronto con i soggetti sindacali. Il Comune di Avezzano ha approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 115 del 28.06.2024 il Regolamento per le progressioni verticali tra le aree.

Questa possibilità si aggiunge alle progressioni verticali c.d. “ordinarie”, che sono utilizzabili permanentemente da parte delle pubbliche amministrazioni.

Le progressioni saranno attivate sulla base di quanto stabilito nel relativo Regolamento e finanziate dalle risorse determinate dalla legge di Bilancio 2022, in misura non superiore allo 0,55% del m.s. dell’anno 2018 relativo al personale non dirigente, che per il Comune di Avezzano ammonta complessivamente a € 32.844,53. L’Amministrazione, come si evince dal prospetto sulla “sostenibilità”, ha altresì previsto di finanziare le progressioni verticali in deroga anche mediante ricorso ai fondi di bilancio.

Si ribadisce che, in ossequio ai pareri ARAN nn. 208 e 209 CFL, se le amministrazioni utilizzano esclusivamente le risorse previste dall’art. 13, comma 8, del CCNL Funzioni Locali “in misura non superiore allo 0.55% del m.s. dell’anno 2018, relativo al personale destinatario del presente CCNL”, non devono preoccuparsi di riservare il 50% dei posti all’accesso dall’esterno. Se invece vogliono effettuare le progressioni in deroga, utilizzando anche (in aggiunta quindi allo 0,55% del monte salari 2018) le ordinarie risorse destinate alle assunzioni, dovranno in tal caso (e solo in tal caso) garantire in misura adeguata l’accesso dall’esterno (almeno 50% dei posti finanziati con tali risorse”).

Quanto sopra premesso, in fase di attuazione del PIAO 2025-2026-2027 il graduale processo di riordino organizzativo e gestionale dovrà ricondurre a un nuovo momento di sintesi ai fini di una più corretta mobilitazione e imputazione delle risorse umane ai diversi livelli gerarchici, proponendosi, quale sua imprescindibile premessa, la verifica della rispondenza delle progressioni verticali “speciali” e “ordinarie” all’attuazione del PIAO medesimo e specificamente agli obiettivi dell’Amministrazione.

In altri termini, posto il riordino della dotazione organica anche sulla scorta del nuovo Catalogo dei profili professionali dell’Ente precedentemente richiamato, la programmazione delle procedure relative alla progressioni verticali dovrà sostanziarsi – dietro nuovo impulso dei vari Settori, che il Settore I avrà cura di richiedere ai rispettivi dirigenti – nell’adozione di una metodologia mirata al raggiungimento degli obiettivi prescelti, in un quadro di coerenza con la normativa vigente, affinché sia sempre assicurata la crescita e la valorizzazione del personale interno all’Amministrazione, Settore per Settore.

L’ente si riserva pertanto di implementare le predette procedure in un arco temporale tale da consentire l’innesco dei processi per l’ottenimento dei risultati prefissati.



Città di Avezzano (Provincia dell'Aquila)

Si rinvia quindi ad un prossimo aggiornamento della presente Sezione PIAO 2025-2026-2027 l'individuazione delle modalità atte all'attivazione delle procedure dirette al perseguimento della finalità esplicitata.

Progressioni verticali c.d. "ordinarie"

Le progressioni verticali "ordinarie" tra le aree, cioè quelle effettuabili in applicazione dell'articolo 52, comma 1-bis, del D.Lgs. 165/2001, sono invece finanziate attraverso l'utilizzo delle ordinarie capacità assunzionali. Le stesse potranno essere attivate fatta salva una riserva di almeno il 50% delle posizioni disponibili destinate all'accesso esterno. A tale proposito, si fa presente che l'Amministrazione potrà prevedere, mediante successivi aggiornamenti del presente PIAO, la possibilità di riservare spazio anche alle "progressioni ordinarie" quale strumento di crescita e valorizzazione del personale interno, fermo restando la percentuale pari ad almeno il 50% da destinare alle assunzioni dall'esterno, come previsto dalla normativa di riferimento e salvo impedimenti non riconducibili alla volontà dell'Ente.

§§§



Città di Avezzano (Provincia dell'Aquila)

POTENZIAMENTO ORARIO DELLE PRESTAZIONI DI LAVORO IN PART-TIME

come segue:

COSTO ANNUO TRASFORMAZIONE A 35 ORE SETTIMANALI				
	18 ore	35 ore	Differenza di costo	Differenza di costo dal 15/02/2025
	Costo annuale	Costo annuale	Costo annuale	
Istruttore economico finanziario	€ 16.422,28	€ 31.932,21	€ 15.509,93	€ 13.571,19
Istruttore economico finanziario	€ 16.422,28	€ 31.932,21	€ 15.509,93	€ 13.571,19
Istruttore economico finanziario	€ 16.422,28	€ 31.932,21	€ 15.509,93	€ 13.571,19
Istruttore economico finanziario	€ 16.422,28	€ 31.932,21	€ 15.509,93	€ 13.571,19
Istruttore tecnico	€ 16.422,28	€ 31.932,21	€ 15.509,93	€ 13.571,19
			€ 77.549,65	€ 67.855,95

S.E.&O.

L'integrazione oraria per n. 4 dipendenti è stata prevista nel bilancio 2025-2027, mentre il costo della quinta unità verrà coperto mediante le economie generate dall'aspettativa del funzionario attualmente incaricato ai sensi dell'art. 110 comma 1.

§§§

PROGRAMMAZIONE ASSUNZIONE DISABILI E CATEGORIE PROTETTE

L'articolo 7 della legge 68/1999 definisce le modalità delle assunzioni obbligatorie per i datori di lavoro pubblici e privati.

I datori di lavoro pubblici effettuano le assunzioni dei soggetti con disabilità in conformità a quanto previsto dall'articolo 35, comma 2, del d.lgs. 165/2001, salva l'applicazione delle disposizioni di cui all'articolo 11 della stessa legge 68/1999.

L'articolo 16 della legge 68/1999 disciplina poi l'assunzione dei predetti soggetti mediante concorso pubblico.

L'ordinamento prevede, quindi, tre diverse modalità di assunzione dei soggetti con disabilità:

- la chiamata numerica per le categorie e i profili per cui è richiesto il solo requisito della scuola dell'obbligo in base all'art. 35, comma 2, del d.lgs. 165/2001;



Città di Avezzano (Provincia dell'Aquila)

- il concorso (con riserva di posti) per le altre qualifiche secondo l'articolo 16 della legge 68/1999;
- le convenzioni ai sensi dell'articolo 11 della medesima legge 68/1999.

Così come chiarito nella Direttiva n. 1 del 24/06/2019 dal Ministro per la pubblica Amministrazione, le assunzioni delle categorie protette, nel limite della quota d'obbligo, non sono da computare nel budget assunzionale e vanno garantite sia in presenza di posti vacanti, sia in caso di soprannumerarietà, nel limite della quota calcolata sulla base di computo di cui all'articolo 4 della legge 68/1999.

Situazione Comune di Avezzano

La dotazione organica di cui sopra è rispettosa delle norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla legge n. 12/03/1999 n. 68 (ultima denuncia effettuata nel mese di gennaio 2025).

Per quanto attiene la eventuale possibilità di reclutamento di dipendenti ai sensi dell'art. 35, comma 2, ultimo periodo, D.Lgs. 165/2001, si rinvia ad un prossimo aggiornamento del PIAO **2025**-2026-2027, all'esito del rendiconto da approvarsi entro il 30 aprile 2025, sempre ferma restando la capacità di bilancio in ordine alla sostenibilità finanziaria della correlata spesa di personale.