

COMUNE DI TORNIMPARTE (AQ)



**Piano integrato di attività e organizzazione
2025-2027**

SEZIONE I - SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE



COMUNE DI TORNIMPARTE

PROVINCIA DELL'AQUILA

Indirizzo: Via Il Corso, 178, 67049, Villagrande (AQ)

Codice fiscale: 00190240663

Sindaco: Giammario Fiori

Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 17

Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente: 2.748

Telefono: 0862-72372

Sito internet: www.comune.tornimparte.aq.it

E-mail: protocollo@comune.tornimparte.aq.it

PEC: segreteria@pec.comune.tornimparte.aq.it

SEZIONE I - SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Sommario

SEZIONE II	4
Rischi corruttivi e trasparenza	4
SEZIONE III	37
Performance	37
SEZIONE IV	53
Organizzazione e capitale umano	53
Allegati	76
1.Mappatura dei processi	76
2.Elenco obblighi di pubblicazione	76

**Piano integrato di organizzazione e
attività
2025-2027**



SEZIONE II

Rischi corruttivi e trasparenza



Comune di Tornimparte

Provincia dell'Aquila

SEZIONE II – RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Inquadramento normativo

La legge 6 novembre 2012, n. 190, prevede la nomina in ciascuna amministrazione del responsabile della prevenzione della corruzione (*cf.* articolo 1, comma 7). Nella circolare 25 gennaio 2013, n. 1, il Dipartimento della funzione pubblica ha fornito indirizzi circa i requisiti soggettivi del responsabile, le modalità ed i criteri di nomina, i compiti e le responsabilità.

Il decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97, ha previsto che negli enti locali il RPC è individuato, di norma, nel segretario o nel dirigente apicale, salva diversa e motivata determinazioni (*cf.* articolo 41, comma 1, lettera f). A ciò va aggiunto che il responsabile medesimo coincide, di norma, con il responsabile della trasparenza (RT) e ne svolge, conseguentemente, le funzioni (*cf.* articolo 43 del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33). Di qui, l'acronimo RPCT. Il procedimento di revoca dall'incarico di RPCT è delineato nel paragrafo n. 4 dell'aggiornamento al 2017 del PNA, adottato con delibera ANAC del 22 novembre 2017, n. 1208, e nel paragrafo n. 6 dell'aggiornamento al 2018 del medesimo PNA, adottato con delibera 21 novembre 2018, n. 1074.

Sul ruolo e i poteri del RPCT, l'ANAC ha adottato la delibera 2 ottobre 2018, n. 840, in cui sono state date indicazioni interpretative ed operative con particolare riferimento ai poteri di verifica, controllo e istruttori del RPCT nel caso rilevi o siano segnalati casi di presunta corruzione. I poteri di vigilanza e di controllo sono stati delineati come funzionali al ruolo principale che il legislatore assegna al RPCT, che è quello di proporre e di predisporre adeguati strumenti interni all'amministrazione per contrastare l'insorgenza di fenomeni corruttivi (PTPCT). Si è precisato, in tale sede, che non spetta al RPCT in quanto tale accertare responsabilità o svolgere direttamente controlli di legittimità e di regolarità amministrativa e contabile. Resta comunque fermo che i poteri che possono essere esercitati in qualità di organo di controllo interno devono essere ben distinti da quelli che vengono esercitati come RPCT.

I RPCT sono tenuti ad elaborare, ai sensi dell'articolo 1, comma 14, della legge 6 novembre 2012, n. 190, una relazione annuale – da trasmettere all'OIV e all'organo di indirizzo dell'amministrazione – sull'efficacia delle misure di prevenzione definite nei PTPCT. Sulle modalità di redazione della relazione l'ANAC fornisce annualmente indicazioni e ha messo a disposizione uno schema di Relazione pubblicato sul sito. Dalla relazione deve emergere una valutazione del livello effettivo di attuazione delle misure contenute nel PTPCT. In particolare, il RPCT è chiamato a relazionare sul monitoraggio delle misure generali e specifiche individuate nel PTPCT.

Oltre ai compiti previsti dalla medesima legge e riassunti nella richiamata delibera ANAC, il decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39, ha attribuito nuovi compiti al responsabile della prevenzione relativi, in particolare, al rispetto delle norme in materia di inconferibilità e di incompatibilità (*cf.* articolo 15).

Secondo quanto previsto, inoltre, dall'articolo 15 del decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, recante il Codice di comportamento dei pubblici dipendenti, *“il responsabile cura la diffusione della conoscenza dei codici di comportamento nell'amministrazione, il monitoraggio annuale sulla loro attuazione, ai sensi dell'articolo 54, comma 7, del decreto legislativo n. 165 del 2001, la pubblicazione sul sito istituzione e della comunicazione all'Autorità nazionale anticorruzione di cui all'articolo 1, comma 2, della legge 6 novembre 2012, n. 190, dei risultati del monitoraggio”*.

Il comma 12 dell'articolo 1 della legge n. 190 del 2012 ha previsto in capo al RPCT la responsabilità di tipo dirigenziale, disciplinare, per danno erariale e all'immagine della pubblica amministrazione in caso di commissione di reato di corruzione, accertato con sentenza passata in giudicato, all'interno dell'amministrazione, salva la prova contraria consistente nell'aver proposto l'adozione del Piano con misure adeguate e di aver vigilato sul funzionamento e sull'osservanza dello stesso.



Comune di Tornimparte

Provincia dell'Aquila

SEZIONE II – RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Le modifiche apportate precisano, altresì, che in caso di ripetute violazioni del Piano sussiste la responsabilità dirigenziale e per omesso controllo, sul piano disciplinare, del RPCT. A maggiore tutela del medesimo è stata prevista l'esclusione dall'imputazione di responsabilità – per omesso controllo, sul piano disciplinare – nei casi di ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste nel Piano, qualora lo stesso possa provare “*di aver comunicato agli uffici le misure da adottare e le relative modalità e di aver vigilato sull'osservanza del Piano*” (cfr. articolo 41, comma 1, lettera l), decreto legislativo n. 97 del 2016, che riscrive il comma 14 dell'articolo 1 della legge n. 190 del 2012). I dirigenti o responsabili di aree e servizi rispondono anch'essi della mancata attuazione delle misure di prevenzione della corruzione, ove il RPCT dimostri di aver effettuato le dovute comunicazioni agli uffici e di avere vigilato sull'osservanza del Piano.

Nonostante la previsione normativa concentri la responsabilità per il verificarsi di fenomeni corruttivi in capo al responsabile per la prevenzione (cfr. articolo 1, commi 12 e 14, legge n. 190 del 2012), tutti i dipendenti delle strutture coinvolte nell'attività amministrativa mantengono, ciascuno, il personale livello di responsabilità in relazione ai compiti effettivamente svolti.

Al fine di realizzare la prevenzione della corruzione, l'attività del responsabile è, quindi, collegata e coordinata con quella di tutti i soggetti presenti nell'organizzazione dell'amministrazione, e cioè con:

- l'autorità di indirizzo politico, che designa il RPCT, adotta il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e i suoi aggiornamenti, nonché adotta tutti gli atti di indirizzo di carattere generale che siano, direttamente o indirettamente, finalizzati alla prevenzione della corruzione (cfr. articolo 1, comma 8, legge n. 190 del 2012). Il decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97, ha attribuito specificatamente tale responsabilità alla Giunta comunale attribuendogli, altresì, il compito di definire gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza (cfr. articolo 41, comma 1, lettera g);
- i referenti per la prevenzione, per l'area di rispettiva competenza, individuati nell'ambito del Piano integrato delle attività e dell'organizzazione secondo quanto previsto nella circolare del Dipartimento della funzione pubblica n. 1 del 2013, che svolgono attività informativa nei confronti del responsabile, affinché questi abbia elementi e riscontri sull'intera organizzazione ed attività dell'amministrazione;
- tutti i responsabili, che svolgono attività informativa nei confronti del responsabile e dell'autorità giudiziaria (cfr. articolo 16 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165; articolo 20 del decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3; articolo 1, comma 3, legge 14 gennaio 1994, n. 20; articolo 331 del codice di procedura penale), partecipano al processo di gestione del rischio, propongono le misure di prevenzione (cfr. articolo 16 del decreto legislativo n. 165 del 2001), assicurano l'osservanza del Codice di comportamento e verificano le ipotesi di violazione, adottano le misure gestionali quali l'avvio di procedimenti disciplinari quando competenti (cfr. articoli 16 e 55-bis del decreto legislativo n. 165 del 2001), osservano le misure contenute nel Piano triennale per la prevenzione della corruzione (cfr. articolo 1, comma 14, della legge n. 190 del 2012);
- il nucleo di valutazione, che partecipa al processo di gestione del rischio (cfr. allegato 1, par. B.1.2. del PNA 2013), nonché svolge i compiti propri di trasparenza amministrativa (cfr. articoli 43 e 44 del decreto legislativo n. 33 del 2013) e in materia di performance (cfr. articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150) ed esprime parere obbligatorio sul Codice di comportamento adottato da ciascuna amministrazione (cfr. articolo 54, comma 5, del decreto legislativo n. 165 del 2001). La normativa sugli organi di valutazione ha mantenuto inalterato il loro compito di promuovere e attestare l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza (cfr. articolo 14, comma 4, lettera g) del decreto legislativo n. 150 del 2009). Anzi, l'attività di attestazione degli OIV e dei nuclei di valutazione dei dati pubblicati riveste particolare importanza per l'ANAC. Più di recente, il decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97, ha inteso rafforzare i compiti di tale organo prevedendo che questi “*verifica, anche ai fini della validazione della Relazione sulla performance, che i piani triennali per la prevenzione della corruzione siano coerenti con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-*



Comune di Tornimparte

Provincia dell'Aquila

SEZIONE II – RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

- gestionale e che nella misurazione e valutazione della performance si tenga conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza*”, attribuendogli, altresì, il compito di verificare i contenuti della relazione recante i risultati dell'attività svolta che il RPCT predispose e trasmette al nucleo di valutazione e all'organo di indirizzo politico ai sensi del comma 14 dell'articolo 1 della legge n. 190 del 2012, potendo chiedere al RPCT medesimo, a tal fine, informazioni e documenti che ritiene necessari ed effettuare audizioni di dipendenti (*cf.* articolo 1, comma 8-*bis* della legge n. 190 del 2012, introdotto con la lettera h) del comma 1, dell'articolo 41, del decreto legislativo n. 97 del 2016);
- l'ufficio procedimenti disciplinari, che svolge i procedimenti disciplinari nell'ambito della propria competenza (*cf.* articolo 55-*bis* del decreto legislativo n. 165 del 2001), provvede alle comunicazioni obbligatorie nei confronti dell'autorità giudiziaria (*cf.* articolo 20 del decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3; articolo 1, comma 3, legge 14 gennaio 1994, n. 20; articolo 331 del codice di procedura penale);
 - tutti i dipendenti dell'amministrazione, che partecipano al processo di gestione del rischio (*cf.* allegato 1, par. B.1.2. del PNA 2013), osservano le misure contenute nel Piano triennale per la prevenzione della corruzione (*cf.* articolo 1, comma 14, della legge n. 190 del 2012), segnalano situazioni di illecito al proprio responsabile o all'ufficio per i procedimenti disciplinari (*cf.* articolo 54-*bis* del decreto legislativo n. 165 del 2001) nonché casi di personale conflitto di interessi (*cf.* articolo 6-*bis* legge 7 agosto 1990, n. 241 e articoli 6 e 7 del Codice di comportamento);
 - i collaboratori a qualsiasi titolo dell'amministrazione, che osservano le misure contenute nel Piano integrato delle attività e dell'organizzazione, segnalano situazioni di illecito (*cf.* articolo 8 del Codice di comportamento).

L'articolo 1, comma 5 della legge n. 190 del 2012 ha previsto, per le pubbliche amministrazioni centrali, l'obbligo di adozione e trasmissione di un piano di prevenzione della corruzione, in raccordo con il Piano Nazionale Anticorruzione (di seguito PNA) adottato in base al comma 2 del medesimo articolo, “*che 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*” (*cf.* lettera a). Per le regioni e gli enti locali, il successivo comma 60 ha stabilito che in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8, comma 1, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, si definissero gli adempimenti volti alla piena attuazione delle disposizioni della medesima legge, tra cui – appunto – la definizione del piano triennale di prevenzione della corruzione e la sua trasmissione al Dipartimento della funzione pubblica. L'intesa in Conferenza unificata è stata, in particolare, raggiunta il 24 luglio 2013 recante gli adempimenti di competenza delle regioni e degli enti locali per l'attuazione della legge n. 190 del 2012 e dei decreti attuativi.

Il piano triennale di prevenzione della corruzione è, in particolare, approvato dall'organo di indirizzo politico, su proposta del responsabile per la prevenzione della corruzione, entro il 31 gennaio di ogni anno (*cf.* comma 8, articolo 1, legge n. 190 del 2012).

Il decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97, ha chiarito (con l'introduzione del comma 2-*bis* nell'articolo 1 della legge n. 190 del 2012) che il PNA è atto generale di indirizzo rivolto a tutte le amministrazioni che adottano i piani triennali di prevenzione della corruzione proprio al fine di promuovere l'adozione di misure di prevenzione della corruzione. In quanto tale, contiene indicazioni che impegnano le amministrazioni allo svolgimento di attività di analisi della realtà amministrativa e organizzativa nella quale si svolgono le attività di esercizio di funzioni pubbliche e di attività di pubblico interesse esposte a rischi di corruzione e all'adozione di concrete misure di prevenzione della corruzione.

Il riformato comma 8 dell'articolo 1 della legge n. 190 del 2012 prevede, altresì, che i piani triennali siano trasmessi all'ANAC. La medesima Autorità ha chiarito – nel PNA 2016 (*cf.* pagina 15) – che in attesa della predisposizione di un'apposita piattaforma informatica, in una logica di semplificazione degli adempimenti, non deve essere trasmesso alcun documento ad ANAC, in ragione del fatto che tale adempimento si intende



Comune di Tornimparte

Provincia dell'Aquila

SEZIONE II – RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

assolto con la pubblicazione del piano nella sezione “Amministrazione trasparente / Altri contenuti / Prevenzione della corruzione”.

I PNA, come i piani triennali delle singole amministrazioni, hanno una durata triennale e si pongono in chiave di continuità l'uno con l'altro, in ragione del fatto che – ciascuno di essi – svolge approfondimenti su temi specifici senza soffermarsi su tutti quelli già trattati. Infatti, la metodologia adoperata da ANAC è quella di affiancare ad una parte generale, in cui sono affrontate questioni di impostazione sistematica dei PTPCT, approfondimenti tematici per amministrazioni e ambiti di materie in cui analizzare, in relazione alle specifiche peculiarità, possibili rischi corruttivi e ipotesi di misure organizzative e di contrasto al fenomeno. Rilevano, ai fini del presente documento:

- la delibera della Commissione indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche dell'11 settembre 2013, n. 72, recante approvazione del PNA 2013;
- la determinazione ANAC 28 ottobre 2015, n. 12, recante aggiornamento 2015 al PNA;
- la delibera ANAC 3 agosto 2016, n. 831, recante approvazione del PNA 2016;
- la delibera ANAC 22 novembre 2017, n. 1208, recante aggiornamento 2017 al PNA;
- la delibera ANAC 21 novembre 2018, n. 1074, recante aggiornamento 2018 al PNA;
- la delibera ANAC 13 novembre 2019, n. 1064, recante approvazione del PNA 2019;
- la delibera ANAC 17 gennaio 2023, n. 7, recante approvazione del PNA 2022;
- la delibera ANAC 19 dicembre 2023, n. 605, recante aggiornamento 2023 al PNA;
- la delibera ANAC in corso di approvazione, recante aggiornamento 2024 PNA 2022.

A tal proposito, va evidenziato che con il PNA 2016 – approvato con delibera ANAC 3 agosto 2016, n. 831 – si è stabilito che il PNA 2013 è da intendersi superato con riferimento alla sola disciplina della misura della rotazione, in ragione di una più completa disciplina ivi contenuta, e della tutela del dipendente che segnala illeciti (c.d. *whistleblower*), viste le Linee guida adottate da ANAC in materia. Resta, quindi, ferma l'impostazione relativa alla gestione del rischio elaborata nel PNA 2013, come integrata dall'aggiornamento 2015 al PNA, anche con riferimento alla distinzione tra misure organizzative generali e specifiche e alle loro caratteristiche. Il PNA 2019 – approvato con delibera ANAC 13 novembre 2019, n. 1064 – ha anch'esso mantenuto ferma la validità degli atti finora pubblicati.

Circa l'organizzazione delle pubbliche amministrazioni, novità nel sistema dell'anticorruzione e della trasparenza sono state previste dal decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito in legge 6 agosto 2021, n. 113, recante “*Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia*”.

L'articolo 6, comma 1, del richiamato decreto legge stabilisce che “*per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2021, n. 190*”.

Nel comma 2 del medesimo articolo 6 il legislatore esplicita l'intento semplificatorio e la volontà di configurare uno strumento che integri tutti gli elementi di programmazione settoriale. Il PIAO, infatti, definisce:

- a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance;
- b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo;



Comune di Tornimparte

Provincia dell'Aquila

SEZIONE II – RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

- c) gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne;
- d) gli strumenti per giungere alla piena trasparenza dell'attività e dell'organizzazione amministrativa e per raggiungere gli obiettivi in materia di anticorruzione;
- e) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare;
- f) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;
- g) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere.

I commi 5 e 6 dell'articolo 6 hanno previsto due categorie di atti attuativi: un regolamento di delegificazione ex articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, mediante il quale individuare gli adempimenti relativi ai piani assorbiti dal PIAO; un Piano tipo, ideato come strumento di supporto alle pubbliche amministrazioni, che detti anche modalità semplificate per l'adozione del piano da parte delle amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti.

Il regolamento relativo all'individuazione degli adempimenti relativi ai piani assorbiti è stato adottato con decreto del Presidente della Repubblica 24 giugno 2022, n. 81, "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione". Il regolamento prevede, per le amministrazioni con più di cinquanta dipendenti, non l'abrogazione bensì la soppressione, "in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)", degli adempimenti inerenti: al Piano dei fabbisogni ex articolo 6 del decreto legislativo n. 165 del 2001; al Piano delle azioni concrete, di cui agli articoli 60-bis e 60-ter del medesimo decreto legislativo; al Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio, di cui all'art. 2, comma 594, lett. a), della legge 24 dicembre 2007, n. 244; al Piano della performance, indicato nell'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150; al Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza, articolo 1, commi 5, lett. a) e 60, lett. a), della legge n. 190 del 2012; al Piano organizzativo per il lavoro agile, articolo 14, comma 1, legge 7 agosto 2015, n. 124; al Piano di azioni positive, articolo 48, comma 1, decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198. Relativamente agli enti locali, è previsto che il piano dettagliato degli obiettivi e il piano della performance siano anch'essi assorbiti nel PIAO.

Il Piano-tipo è stato invece adottato con decreto ministeriale 30 giugno 2022, n. 132, "Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione". Gli articoli 3, 4 e 5 individuano le sezioni componenti il piano:

- la sezione Valore pubblico, Performance e Anticorruzione, ripartita nelle rispettive sottosezioni di programmazione (articolo 3);
- la sezione Organizzazione e Capitale umano, ripartita nelle sottosezioni di programmazione; struttura organizzativa; organizzazione del lavoro agile; piano triennale dei fabbisogni di personale (articolo 4);
- la sezione Monitoraggio, che "*indica gli strumenti e le modalità di monitoraggio, incluse le rilevazioni di soddisfazione degli utenti, delle sezioni precedenti, nonché i soggetti responsabili*" (articolo 5).

L'articolo 6 del decreto ministeriale reca le modalità semplificate per le pubbliche amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti e, per esse, è previsto che il Piano adottato rechi:

- 1) con riferimento alla prima sezione, la mappatura dei processi, per individuare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con particolare attenzione ai processi per il raggiungimento degli obiettivi di *performance* volti ad incrementare il valore pubblico. Per la prima annualità, particolare attenzione è necessario porre nelle aree relative al rilascio di autorizzazioni e concessioni, alla contrattualistica pubblica, alla erogazione di sovvenzioni e contributi, alle procedure concorsuali e selettive nonché con riferimento a tutti i processi individuati dal responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza. Per le



Comune di Tornimparte

Provincia dell'Aquila

SEZIONE II – RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

successive annualità relative al triennio di vigenza della sezione, l'aggiornamento avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di *performance* a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio, il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio;

- 2) con riferimento alla seconda sezione, la struttura organizzativa, l'organizzazione del lavoro agile, il Piano triennale dei fabbisogni di personale contenente la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale, evidenziando in particolare la programmazione delle cessazioni dal servizio e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni;
- 3) nulla con riferimento alla terza sezione.

Si consideri, altresì, che con l'articolo 3 del decreto legislativo 13 dicembre 2023, n. 222 (avente ad oggetto *“Disposizioni in materia di riqualificazione dei servizi pubblici per l'inclusione e l'accessibilità, in attuazione dell'articolo 2, comma 2, lettera e), della legge 22 dicembre 2021, n. 227”*), è stato modificato l'articolo 6 del decreto-legge n. 80 del 2021, con l'inserimento del comma 2-*bis* recante obblighi, per le amministrazioni pubbliche che adottano il Piano, di individuare nell'ambito del personale in servizio *“un dirigente amministrativo ovvero un altro dipendente ad esso equiparato, che abbia esperienza sui temi dell'inclusione sociale e dell'accessibilità delle persone con disabilità anche comprovata da specifica formazione, che definisce specificatamente le modalità e le azioni di cui al comma 2, lettera f), proponendo la relativa definizione degli obiettivi programmatici e strategici della performance di cui al comma 2, lettera a), e della relativa strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo e degli obiettivi formativi annuali e pluriennali di cui al comma 2, lettera b). Le predette funzioni possono essere assolte anche dal responsabile del processo di inserimento delle persone con disabilità nell'ambiente di lavoro di cui all'articolo 39-ter, comma 1, del citato decreto legislativo n. 165 del 2001, ove dotato di qualifica dirigenziale”*. La norma, inoltre, fa obbligo di indicare il nominativo del soggetto individuato alla Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della funzione pubblica. Il comma 2-*ter*, anch'esso introdotto con il richiamato decreto legislativo, ha previsto la possibilità, per le pubbliche amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti, di ricorrere a forme di gestione associata per l'esercizio delle funzioni di cui al comma 2-*bis*.

Contenuti della sezione “rischi corruttivi e trasparenza”

Dalla ricostruzione normativa su esposta emerge che il nuovo strumento ha durata triennale e viene aggiornato annualmente, secondo la logica della programmazione scorrevole; deve essere adottato entro il 31 gennaio del primo anno del triennio oggetto di pianificazione. È predisposto esclusivamente in formato digitale e pubblicato sul sito istituzionale del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri, oltre che sul sito istituzionale di ciascuna amministrazione.

La presente sezione rappresenta, quindi, lo strumento attraverso il quale il Comune di Tornimparte sistematizza e descrive un “processo”, articolato in fasi tra loro collegate concettualmente e temporalmente, finalizzato a formulare una strategia di prevenzione del fenomeno. In essa si delinea, quindi, un programma di attività derivante da una preliminare fase di analisi che, in sintesi, consiste nell'esaminare l'organizzazione, le sue regole e le sue prassi di funzionamento in termini di “possibile esposizione” al fenomeno corruttivo.

Questa sezione contiene, in altri termini, un programma di attività, con indicazione delle aree di rischio e dei rischi specifici, delle misure da implementare per la prevenzione in relazione al livello di pericolosità dei rischi specifici, dei responsabili per l'applicazione di ciascuna misura e dei tempi.



Comune di Tornimparte

Provincia dell'Aquila

SEZIONE II – RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

I contenuti tipici della presente sezione sono individuati nel paragrafo B.1.1 del PNA 2013 ed essi sono:

- individuazione delle aree di rischio;
- determinazione, per ciascuna area di rischio, delle esigenze di intervento utili a ridurre la probabilità che il rischio si verifichi, con indicazione di modalità, responsabili, tempi di attuazione e indicatori;
- individuazione di misure di carattere trasversale, del responsabile e del termine per l'attuazione, stabilendo il collegamento con il ciclo delle *performance*;
- il piano per la trasparenza e gli obblighi di trasparenza previsti dal decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33;
- forme di consultazione in sede di elaborazione e/o di verifica;
- iniziative di formazione sui temi dell'etica e della legalità e di formazione specifica per il personale addette alle aree a più elevato rischio di corruzione e per il responsabile della prevenzione;
- definizione del processo di monitoraggio;
- individuazione delle modalità per operare l'aggiornamento.

Oltre ad essi, si evidenzia quanto segue.

- Il decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97 – nel modificare il decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, e la legge 6 novembre 2012, n. 190 – ha fornito ulteriori indicazioni sul contenuto della presente sezione. In particolare: essa assume un valore programmatico ancora più incisivo, dovendo necessariamente prevedere gli obiettivi strategici per il contrasto alla corruzione fissati dall'organo di indirizzo politico. L'elaborazione della presente sezione presuppone, dunque, il diretto coinvolgimento del vertice delle pubbliche amministrazioni in ordine alla determinazione delle finalità da perseguire per la prevenzione della corruzione.
- Altro contenuto indefettibile della presente sezione riguarda la definizione delle misure organizzative per l'attuazione effettiva degli obblighi di trasparenza. La soppressione del riferimento esplicito al Programma triennale per la trasparenza e l'integrità (PTTI), per effetto della nuova disciplina, comporta che l'individuazione delle modalità di attuazione della trasparenza non sia oggetto di un separato atto, ma sia parte integrante della presente sezione. Quest'ultima deve contenere, dunque, le soluzioni organizzative idonee ad assicurare l'adempimento degli obblighi di pubblicazione di dati e informazioni previsti dalla normativa vigente. In essa devono anche essere chiaramente identificati i responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei dati, dei documenti e delle informazioni. Tra queste, già l'articolo 10, comma 3, del decreto legislativo n. 33 del 2013, come novellato dall'articolo 10 del decreto legislativo n. 97 del 2016, stabilisce che la promozione di maggiori livelli di trasparenza costituisce obiettivo strategico di ogni amministrazione, che deve tradursi in obiettivi organizzativi e individuali.
- Si consideri, altresì, che al fine di assicurare l'effettivo inserimento dei dati nell'Anagrafe unica delle stazioni appaltanti (AUSA) – istituita ai sensi dell'articolo 33-*ter* del decreto-legge 18 ottobre 2012, n. 179 – il RPCT è tenuto a sollecitare l'individuazione del soggetto preposto all'iscrizione e all'aggiornamento dei dati e a indicarne il nome all'interno del Piano. In altri termini, ogni stazione appaltante è tenuta a nominare il soggetto responsabile (RASA) dell'inserimento e dell'aggiornamento annuale degli elementi identificativi della stazione appaltante stessa. Si evidenzia, al riguardo, che tale obbligo informativo – consistente nella implementazione della Banca dati nazionale presso l'ANAC dei dati relativi all'anagrafica della stazione appaltante, della classificazione della stessa e dell'articolazione in centri di costo – sussiste fino all'entrata in vigore del sistema di qualificazione delle stazioni appalti già previsto dall'articolo 38 del decreto legislativo 18 marzo 2016, n. 50 (*cfr.* articolo 216, comma 10, del medesimo decreto legislativo). Il nuovo Codice dei contratti pubblici approvato con decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36, ha previsto che la qualificazione è necessaria per gli affidamenti di contratti di lavori di importo superiore a 500 mila euro e di servizi e forniture d'importo superiore alle soglie previste per gli affidamenti diretti, mentre “*non è necessaria la*



Comune di Tornimparte

Provincia dell'Aquila

SEZIONE II – RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

qualificazione per l'effettuazione di ordini a valere su strumenti di acquisto messi a disposizione dalle centrali di committenza e dai soggetti aggregatori” (combinato disposto dell'articolo 62, comma 1, e dell'articolo 2, comma 1, dell'allegato II.4). Con il comunicato del Presidente dell'ANAC 17 maggio 2023 sono state fornite prime indicazioni per l'avvio del sistema di qualificazione delle stazioni appaltanti, a far data dal 1° luglio 2023 rinviando, quanto ai requisiti previsti per la suddetta qualificazione, a quanto previsto dal nuovo Codice. Ai fini dell'iscrizione, in particolare, occorre richiedere l'attivazione del profilo di RASA e comunicare attraverso il sistema “Qualificazione stazione appaltanti”, entro il 31 gennaio 2024, la disponibilità e l'utilizzo di piattaforme di approvvigionamento digitale certificate di cui agli articoli 25 e 26 del Codice, di proprietà o per il tramite di contratti di servizio con soggetti terzi.

L'individuazione del RASA è intesa, quindi, come misura organizzativa di trasparenza in funzione di prevenzione della corruzione.

Alle molteplici richieste di chiarimento pervenute all'ANAC in merito ai rapporti fra i contenuti dei piani triennali per la prevenzione della corruzione e della trasparenza e quelli degli altri documenti programmatici variamente denominati (come il Piano della *performance*), l'Autorità ha precisato nella delibera del 22 novembre 2017, n. 1208, recante aggiornamento al 2017 del PNA, che “*per il PTPC ciò che rileva è, da un lato, la gestione del rischio e la chiara identificazione delle misure di prevenzione della corruzione anche in termini di definizione di tempi e di responsabilità, dall'altro, l'organizzazione dei flussi informativi per la pubblicazione e i relativi responsabili per l'attuazione della trasparenza*” (cfr. paragrafo 3, pagina 8).

Semplificazioni per i piccoli comuni

L'articolo 3, comma 1-ter del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, attribuisce all'ANAC la possibilità – con il PNA – di “*precisare gli obblighi di pubblicazione e le relative modalità di attuazione, in relazione alla natura dei soggetti, alla loro dimensione organizzativa e alle attività svolte, prevedendo modalità semplificate per i comuni con popolazione inferiore a 15.000 abitanti [...]*”.

A partire, infatti, dal PNA adottato con delibera ANAC 3 agosto 2016, n. 831, sono stati forniti approfondimenti rivolti ai piccoli comuni al fine di agevolare l'applicazione normativa, individuando modalità organizzative e attuative semplificate (cfr. parte speciale – approfondimenti, pagine 38 e seguenti del documento). In questo modo, in particolare, l'Autorità ha inteso fornire un supporto per evitare che le attività di individuazione e attuazione delle misure organizzative di prevenzione della corruzione siano intese come un mero adempimento burocratico, piuttosto che come un processo costante e sinergico finalizzato alla ricerca di maggiore funzionalità e – di conseguenza – alla prevenzione dei fenomeni di *maladministration*.

Va, altresì, rilevato che l'articolo 1, comma 6, della legge 6 novembre 2012, n. 190, come modificato con il decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97, ha previsto che “*i comuni con popolazione inferiore a 15.000 abitanti possono aggregarsi per definire in comune, tramite accordi ai sensi dell'articolo 15 della legge 7 agosto 1990, n. 241, il piano triennale per la prevenzione della corruzione, secondo le indicazioni contenute nel Piano nazionale anticorruzione*”. Proprio a tal fine, l'Autorità ha indirizzato gli enti locali che rientrano nel suddetto criterio a favorire forme di aggregazioni che consentano, da un lato, di garantire idoneità di risorse e mezzi e, dall'altro, di assicurare una risposta alla corruzione non solo locale ma più propriamente territoriale e unitaria. Ciò in ragione della generale premessa per cui “*l'esigua dimensione organizzativa, la proiezione esclusivamente locale delle scelte amministrative e la conseguente frammentazione delle strategie di contrasto alla corruzione tra le molteplici realtà locali rappresentino gravi ostacoli a un efficace contrasto alla corruzione*”. A ben vedere, il favor per l'associazione delle funzioni è in linea con l'attuale processo legislativo di organizzazione degli enti locali di piccole dimensioni. Ci si riferisce, in particolare, a quanto previsto dall'articolo 14, comma 31-ter del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78 (convertito dalla legge 30 luglio 2010, n. 122) che introduce, per i comuni con popolazione inferiore a 5.000 abitanti, l'obbligo della gestione



Comune di Tornimparte

Provincia dell'Aquila

SEZIONE II – RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

associata delle funzioni fondamentali tramite unione o convenzione. Con riferimento al tema delle funzioni fondamentali, si ritiene opportuno precisare che – come anche ad avviso della stessa Autorità – le attività in tema di anticorruzione e trasparenza, per le implicazioni gestionali e operative che comportano, sono considerate all'interno della funzione di organizzazione generale dell'amministrazione (a sua volta, annoverata tra quelle fondamentali dall'articolo 14, comma 27, del decreto-legge n. 78 del 2010).

Il Comune di Tornimparte valuterà se attivare una qualsiasi forma di associazionismo con i confinanti enti pubblici territoriali, al fine di definire una strategia comune in tema di prevenzione della corruzione e della trasparenza. Nel frattempo, valgono le semplificazioni previste per gli enti locali che non siano ancora convenzionati (*cf.* pagina 43 della parte speciale del PNA adottato con delibera ANAC n. 831 del 2016) che sono unicamente quelle di avvalersi, per i dati relativi al contesto esterno e una prima analisi degli stessi, del supporto tecnico e informativo delle Prefetture nonché delle “zone omogenee” della città metropolitana.

Semplificazioni sul regime delle pubblicazioni

In aggiunta a ciò, l'ANAC ha previsto modalità semplificate per l'assolvimento degli obblighi di trasparenza:

- con riferimento all'applicazione dell'articolo 14, comma 1, lettera f), “*titolari di incarichi politici*”, l'Autorità nelle Linee guida recanti “*indicazioni sull'attuazione dell'art. 14 del d.lgs. 33/2013*”, adottate con determinazione 8 marzo 2017, n. 241, ha precisato che nei comuni con popolazione inferiore ai 15.000 abitanti, i titolari di incarichi politici, nonché i loro coniugi non separati e parenti entro il secondo grado non sono tenuti alla pubblicazione delle dichiarazioni reddituali e patrimoniali, fermo restando l'obbligo per detti soggetti di pubblicare i dati e le informazioni di cui alle lettere da a) ad e) del medesimo comma 1;
- per i sindaci dei comuni con popolazione inferiore a 15.000 abitanti, in quanto componenti *ex lege* dell'Assemblea dei Sindaci, è stata precisata con delibera ANAC 14 giugno 2017, n. 241, la non sussistenza dell'obbligo di pubblicazione sul sito della Provincia dei dati reddituali e patrimoniali previsti dalla richiamata lettera f) dell'articolo 14.

Con delibera 21 novembre 2018, n. 1074, recante aggiornamento al 2018 del PNA, l'Autorità ha fornito nuove indicazioni in merito alle suddette semplificazioni per i piccoli comuni (stavolta specificamente individuati in quelli con popolazione residente fino a 5.000 abitanti, essendo questo criterio contenuto all'articolo 1, comma 2 della legge 6 ottobre 2017, n. 158, recante «*Misure per il sostegno e la valorizzazione dei piccoli comuni, nonché disposizioni per la riqualificazione e il recupero dei centri storici dei medesimi comuni*» che ricomprende tra i piccoli comuni quelli con popolazione residente fino a 5.000 abitanti), in particolare intervenendo sui regimi di pubblicità degli atti amministrativi. A tal proposito, va premesso che:

- l'articolo 9, comma 1, del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, prevede che “*ai fini della piena accessibilità delle informazioni pubblicate, nella home page dei siti istituzionali è collocata un'apposita sezione denominata «Amministrazione trasparente», al cui interno sono contenuti i dati, le informazioni e i documenti pubblicati ai sensi della normativa vigente. Al fine di evitare eventuali duplicazioni, la suddetta pubblicazione può essere sostituita da un collegamento ipertestuale alla sezione del sito in cui sono presenti i relativi dati, informazioni o documenti, assicurando la qualità delle informazioni di cui all'articolo 6...*”. La pubblicità assicurata dalla sezione “Amministrazione trasparente” ha, quindi, lo scopo di informare i cittadini per favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche (articolo 1 del decreto legislativo n. 33 del 2013);
- l'articolo 32 della legge 18 giugno 2009, n. 69, stabilisce che “*gli obblighi di pubblicazione di atti e provvedimenti amministrativi aventi effetti di pubblicità legale si intendono assolti con la*



Comune di Tornimparte

Provincia dell'Aquila

SEZIONE II – RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

pubblicazione degli stessi sui rispettivi siti informatici da parte delle amministrazioni e degli enti pubblici obbligati”.

Le pubblicazioni effettuate nell'albo pretorio *on line* riguardano documenti integrali che devono, di norma, rimanere pubblicati esclusivamente per il periodo imposto dalla legge per poi essere rimossi dalla parte pubblica dell'albo. Le pubblicazioni effettuate nella sezione “Amministrazione trasparente”, invece, contemplano spesso dati di sintesi e non atti integrali che restano, di norma, pubblicati per cinque anni, come previsto all'articolo 8, comma 3, del decreto legislativo n. 33 del 2013. La pubblicazione, inoltre, deve rispettare i criteri di qualità dei dati, con particolare riferimento ai requisiti di completezza e formato aperto previsti dagli articoli 6 e 7 del medesimo decreto legislativo. Non esiste analoga disposizione, invece, per le pubblicazioni dell'albo pretorio *on line*.

L'Autorità, con la richiamata delibera del 2018, ha ritenuto di poter indicare, esclusivamente per i comuni con popolazione inferiore ai 5.000 abitanti, la possibilità di semplificare la pubblicazione dei dati e dei documenti previsti dal decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, utilizzando le pubblicazioni già effettuate nell'albo pretorio *on line* nel rispetto, tuttavia, dei seguenti limiti:

- a) per gli atti o documenti che per specifica previsione normativa devono essere pubblicati sia nell'albo pretorio *on line* sia nella sezione “Amministrazione trasparente”, i comuni possono assolvere agli obblighi di pubblicazione anche mediante un collegamento ipertestuale che, dalla sezione “Amministrazione trasparente”, conduce all'albo pretorio *on line* ove l'atto e il documento sia già pubblicato;
- b) non può considerarsi assolto l'obbligo qualora il *link* conduca alla pagina iniziale dell'albo pretorio, in quanto gli interessati non sarebbero messi in condizione di avere un'immediata fruibilità del dato. È necessario, in altri termini che il *link* si riferisca direttamente alla pagina o al record dell'albo pretorio che contiene l'atto o il documento la cui pubblicazione è prevista nella sezione “Amministrazione trasparente”;
- c) laddove la pubblicazione sia assicurata mediante ricorso al *link*, resta fermo, in ogni caso, l'obbligo per i comuni di assicurare, nella pubblicazione, i criteri di qualità delle informazioni diffuse, il rispetto del formato aperto e della disciplina in materia di protezione dei dati personali (articoli 6, 7, 7-*bis* del decreto legislativo n. 33 del 2013 e articolo 2-*ter*, comma 3, del decreto legislativo n. 196 del 2003);
- d) i comuni aderenti ad un'unione, nei limiti in cui vi sia coincidenza tra i dati o documenti pubblicati sul sito dell'unione e quelli che il comune è tenuto a pubblicare nel proprio sito istituzionale, possono assolvere il relativo obbligo di pubblicazione mediante il collegamento ipertestuale alla sezione “Amministrazione trasparente” dell'unione;
- e) la sottosezione «bandi di gara e contratti» della sezione “Amministrazione trasparente” di un comune può contenere il *link* alla sezione “Amministrazione trasparente” del comune capofila qualora questo gestisca la centrale unica di committenza;
- f) la sottosezione relativa agli obblighi di pubblicazione dei procedimenti amministrativi e dei controlli sulle dichiarazioni sostitutive e l'acquisizione d'ufficio dei dati prevista dall'articolo 35 del decreto legislativo n. 33 del 2013 può contenere il *link* alle piattaforme sovracomunali, limitatamente ai casi in cui le stesse gestiscano già tali dati;
- g) ulteriore opportunità di semplificazione può derivare, qualora ricorrano i necessari presupposti, dal collegamento tra le pubblicazioni previste ai sensi del decreto legislativo n. 33 del 2013 in “Amministrazione trasparente” e dati, informazioni o documenti contenuti nelle banche dati di cui all'articolo 9-*bis* del decreto, come elencate nell'Allegato B) del medesimo decreto legislativo.

Con la medesima delibera del 2018, l'Autorità ha fornito precisazioni anche in merito alla tempistica della pubblicazione in “Amministrazione trasparente”. A tal proposito, l'articolo 8 del decreto legislativo n. 33 del 2013 stabilisce che “I documenti contenenti atti oggetto di pubblicazione obbligatoria ai sensi della normativa



Comune di Tornimparte

Provincia dell'Aquila

SEZIONE II – RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

vigente sono pubblicati tempestivamente sul sito istituzionale dell'amministrazione. I documenti contenenti altre informazioni e dati oggetto di pubblicazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente sono pubblicati e mantenuti aggiornati ai sensi delle disposizioni del presente decreto". Il medesimo decreto legislativo stabilisce, per alcuni obblighi, la frequenza di pubblicazione dei dati e documenti da rendere conoscibili (la cadenza annuale è prevista, ad esempio, per i dati che per loro natura non subiscono modifiche frequenti o la cui durata è tipicamente annuale: cfr. obbligo di pubblicazione del conto annuale del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e le relative spese sostenute ai sensi articolo 16; obblighi di pubblicazione dei dati relativi agli enti pubblici vigilati, e agli enti di diritto privato in controllo pubblico, nonché alle partecipazioni in società di diritto privato ai sensi dell'articolo 22).

In alcuni casi, invece, gli obblighi di trasparenza non sono accompagnati da una chiara indicazione del termine entro cui i dati e i documenti devono essere resi disponibili sul sito. Proprio per essi, l'Autorità ha ritenuto che *"la pubblicazione non può che essere immediata. Ciò si verifica quando il legislatore condiziona l'efficacia dell'atto o del provvedimento adottato alla sua pubblicazione nella sezione "Amministrazione trasparente", come per la pubblicazione degli estremi degli atti di conferimento di incarichi di collaborazione o di consulenza a soggetti esterni a qualsiasi titolo per i quali è previsto un compenso (art. 15) e per la pubblicazione dei provvedimenti che dispongano concessioni e attribuzioni di importo complessivo superiore a mille euro nel corso dell'anno solare al medesimo beneficiario (art. 26); oppure quando la natura dell'atto implica necessariamente una sua immediata pubblicazione, come nel caso bandi di concorso per il reclutamento, a qualsiasi titolo, di personale (art. 19)"* (cfr. pagina 150 del documento). Laddove il termine non sia precisato dal legislatore, l'ANAC ha fatto riferimento alla necessità di pubblicare il dato in maniera tempestiva, senza tuttavia fornire ulteriori precisazioni al riguardo. Sulla questione l'Autorità ha ritenuto opportuno:

- a) non vincolare in modo predeterminato le amministrazioni ma si è preferito rimettere all'autonomia organizzativa degli enti la declinazione del concetto di tempestività in base allo scopo della norma e alle caratteristiche dimensionali di ciascun ente;
- b) che i piccoli comuni possano interpretare il concetto di tempestività e fissare termini secondo principi di ragionevolezza e responsabilità, idonei ad assicurare, nel rispetto dello scopo della normativa sulla trasparenza, la continuità, la celerità e l'aggiornamento costante dei dati.

Ulteriori specificazioni sono state fornite con la medesima delibera ANAC del 2018, tra cui:

- a) i comuni con popolazione inferiore ai 15.000 abitanti possono prevedere nella sezione "Amministrazione trasparente" la pubblicazione di un organigramma semplificato, con il quale assolvere agli obblighi di pubblicazione concernenti l'organizzazione delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 13, lettere da a) a d). Possono ritenersi elementi minimi dell'organigramma la denominazione degli uffici, il nominativo del responsabile, l'indicazione dei recapiti telefonici e delle caselle di posta elettronica cui gli interessati possano rivolgersi;
- b) a seguito delle abrogazioni operate dal decreto legislativo n. 97 del 2016, nella sua nuova formulazione l'articolo 23 prevede per le amministrazioni l'obbligo di pubblicare e aggiornare ogni sei mesi, in distinte partizioni della sezione "Amministrazione trasparente", gli elenchi dei provvedimenti adottati dagli organi di indirizzo politico e dai dirigenti riguardanti: i) la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi; ii) gli accordi stipulati dall'amministrazione con soggetti privati o con altre amministrazioni pubbliche, ai sensi degli articoli 11 e 15 della legge 7 agosto 1990, n. 241. *"Laddove la rielaborazione degli atti in elenchi risulti onerosa, i comuni con popolazione inferiore ai 5.000 abitanti possono assolvere a quanto previsto dall'art. 23 mediante la pubblicazione integrale dei corrispondenti atti, fermo restando il rispetto dei commi 3 e 4 dell'art. 7-bis del d.lgs. 33/2013, nonché la qualità e il formato aperto degli atti pubblicati ai sensi degli artt. 6 e 7 del medesimo decreto"* (cfr. pagine 151 e 152 del documento);



Comune di Tornimparte

Provincia dell'Aquila

SEZIONE II – RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

- c) per i dati la cui pubblicazione in formato tabellare sia richiesta dal decreto legislativo n. 33 del 2013 e per altri suggerita dall'ANAC (si veda, in proposito, l'allegato 1) alla delibera 28 dicembre 2016, n. 1310), in ragione del fatto che ciò comporta una rielaborazione che in molti casi risulterebbe troppo onerosa per i comuni, *“i piccoli comuni possono valutare altri schemi di pubblicazione, purché venga rispettato lo scopo della normativa sulla trasparenza volto a rendere facilmente e chiaramente accessibili i contenuti informativi presenti nella sezione “Amministrazione trasparente” al fine di favorire forme di controllo diffuso da parte della collettività”* (cfr. pagina 152 del documento).

Semplificazioni in merito all'adozione dei Piani anticorruzione

Con la richiamata delibera del 2018 sono state fornite, altresì, precisazioni in merito all'adozione del PTPCT e del RPCT.

Ferma restando l'obbligatoria adozione, ciascun anno, alla scadenza prevista dalla legge, di un di un nuovo e completo Piano triennale valido per il successivo triennio, *“i comuni con popolazione inferiore a 5.000 abitanti, in ragione delle difficoltà organizzative dovute alla loro ridotta dimensione, e solo nei casi in cui nell'anno successivo all'adozione del PTPC non siano intercorsi fatti corruttivi o modifiche organizzative rilevanti, possono provvedere all'adozione del PTPC con modalità semplificate. In tali casi, l'organo di indirizzo politico può adottare un provvedimento con cui, nel dare atto dell'assenza di fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative nel corso dell'ultimo anno, conferma il PTPC già adottato. Nel provvedimento in questione possono essere indicate integrazioni o correzioni di misure preventive presenti nel PTPC qualora si renda necessario a seguito del monitoraggio svolto dal RPCT”* (cfr. pagina 153 del documento).

Similmente, l'Autorità con la delibera recante aggiornamento 2024 al PNA 2022 afferma la necessità di dover aggiornare la sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO laddove, nei comuni con popolazione al di sotto dei 5.000 abitanti e con meno di 50 dipendenti, si presentino i) fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative; ii) modifiche organizzative rilevanti; iii) modifiche degli obiettivi strategici; iv) modifiche significative di altre sezioni del PIAO tali da incidere sui contenuti della sezione anticorruzione e trasparenza: *“[...] Per confermare la validità dei contenuti preesistenti, l'organo di indirizzo deve adottare una apposita delibera da pubblicare, specificando che non si sono verificati gli eventi sopra descritti”* (cfr. pagina 12 del documento).

Rimane ferma la necessità di adottare un nuovo PTPC ogni tre anni, in quanto l'articolo 1, comma 8 della legge n. 190 del 2012 stabilisce la durata triennale di ogni Piano.

In merito alla nomina e alle funzioni del RPCT, per i comuni con popolazione inferiore a 5.000 abitanti è stata prevista la possibilità di prevedere la figura del referente per supportare il segretario comunale/RPCT ove ricorrano valide ragioni da indicare nel provvedimento di nomina. Ciò, in particolare, quando il segretario comunale non ricopre l'incarico in qualità di titolare, ma di reggente o supplente anche a scavalco.

Il PNA 2022 – approvato con delibera ANAC 17 gennaio 2023, n. 7 – ha valutato come prioritario limitare oneri alle amministrazioni, introducendo semplificazioni per le amministrazioni di piccole dimensioni, intendendo per tali quelle con meno di 50 dipendenti, coerentemente con la disciplina sul PIAO su richiamata prevedendo attività di monitoraggio differenziate per enti da 1 a 15 dipendente, da 16 a 30 e da 31 a 49.

Obiettivi strategici in materia di trasparenza e di anticorruzione

Come esposto nel primo paragrafo della presente sezione, già l'articolo 10, comma 3, del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, come novellato dall'articolo 10 del decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97, stabilisce che la promozione di maggiori livelli di trasparenza costituisce obiettivo strategico di ogni amministrazione e



Comune di Tornimparte

Provincia dell'Aquila

SEZIONE II – RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

che esso deve tradursi in obiettivi organizzativi e individuali. L'individuazione degli obiettivi strategici è sempre rimessa alla valutazione dell'organo di indirizzo che deve elaborarli tenendo conto della peculiarità di ogni amministrazione e degli esiti dell'attività di monitoraggio del PTPCT.

Gli obiettivi strategici che l'amministrazione comunale ha sviluppato su di un arco temporale di medio-lungo termine (coincidente con l'intera durata del mandato elettivo) sono dettagliatamente riportati nell'apposita sezione del documento unico di programmazione approvato da ultimo, per il triennio 2025-2027, con deliberazione del Consiglio comunale 20 dicembre 2024, n. 33.

Ai fini della presente sezione, va tenuto conto che la trasparenza amministrativa non è solo finalizzata a favorire forme diffuse di controllo – da parte dei cittadini – sull'azione amministrativa, sull'utilizzo delle risorse pubbliche e sulle modalità con le quali le pubbliche amministrazioni agiscono per raggiungere i propri obiettivi, ma è anche strumentale a promuovere un più efficace esercizio delle stesse attività amministrative dell'amministrazione comunale favorendo, in particolare, la ricomposizione delle diverse competenze, responsabilità e relazioni organizzative in una logica di *accountability*. In ragione di ciò si ritiene di dover individuare i seguenti obiettivi strategici in materia di trasparenza.

Realizzazione dell'integrazione tra il sistema di monitoraggio delle misure anticorruzione e i sistemi di controllo interno

Incremento della formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza tra i dipendenti

Innalzamento del livello qualitativo e il monitoraggio sulla qualità della formazione erogata

In questa sede può, altresì, farsi osservare che l'istituzione del PNRR, unitamente alle risorse di cui al fondo complementare del PNC, hanno rappresentato un'opportunità per il Comune di Tornimparte di riqualificare e riprogettare il tessuto urbano intervenendo in maniera strutturale con investimenti volti alla coesione sociale, economica e territoriale.

Si aggiunga, inoltre, che notevole è la svolta impressa dai medesimi strumenti finanziari sopra citati in materia di digitalizzazione, al fine di fornire servizi quanto più efficaci ai cittadini ed orientati maggiormente al principio *digital first*. L'amministrazione comunale si adopera per utilizzare i fondi ad esso assegnati per favorire il ricorso all'automazione dei procedimenti amministrativi con interfacce *web* semplici e facili da utilizzare per i servizi di più frequente utilizzo.

Tenuto conto che la trasparenza dell'azione amministrativa è la misura principale per contrastare ed arginare i fenomeni corruttivi *lato sensu* intesi, si ritiene necessario in questa sede elaborare obiettivi strategici specifici in materia di anticorruzione e trasparenza, in continuità con quelli della precedente annualità. Tali obiettivi, in particolare, tengono conto dell'attuale contesto storico e giuridico, caratterizzato dalla dinamicità degli eventi e dalla sentita necessità di una risposta tanto più immediata da parte dell'amministrazione.

Rafforzamento dell'analisi dei rischi e delle misure di prevenzione con riguardo alla gestione dei fondi europei e del PNRR, degli appalti pubblici in generale, e alla selezione del personale

Revisione e miglioramento della regolamentazione interna (a partire dal codice di comportamento e dalla gestione dei conflitti di interessi)
--

Incremento dei livelli di trasparenza e accessibilità delle informazioni da parte degli <i>stakeholder</i> , sia interni che esterni
--



Comune di Tornimparte

Provincia dell'Aquila

SEZIONE II – RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Miglioramento continuo dell'informatizzazione dei flussi per alimentare la pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione trasparente"
Incremento della formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza e sulle regole di comportamento per il personale della struttura dell'ente anche ai fini della promozione del valore pubblico
Miglioramento del ciclo della performance in una logica integrata (performance, trasparenza, anticorruzione)
Consolidamento di un sistema di indicatori per monitorare l'attuazione della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO integrato nel sistema di misurazione e valutazione della performance
Integrazione tra sistema di monitoraggio della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO e il monitoraggio degli altri sistemi di controllo interni

Da ultimo, va certamente considerato che l'entrata in vigore delle nuove disposizioni in materia di digitalizzazione del sistema degli appalti pubblici (*cf.* parte II del libro I del nuovo Codice) richiedono – nell'immediato – una conoscenza significativa dei più recenti obblighi che ricadono in capo alle amministrazioni pubbliche nonché delle delibere dell'ANAC in materia. In particolare, sulla trasparenza dei contratti pubblici il nuovo Codice ha previsto:

- che le informazioni e i dati relativi alla programmazione di lavori, servizi e forniture, nonché alle procedure del ciclo di vita dei contratti pubblici, ove non considerati riservati ovvero secretati, siano tempestivamente trasmessi alla Banca dati nazionale dei contratti pubblici (BDNCP) presso l'ANAC da parte delle stazioni appaltanti e dagli enti concedenti attraverso le piattaforme di approvvigionamento digitale utilizzate per svolgere le procedure di affidamento e di esecuzione dei contratti pubblici (articolo 28 del Codice);
- che spetta alle stazioni appaltanti e agli enti concedenti, al fine di garantire la trasparenza dei dati comunicati alla BDNCP, il compito di assicurare il collegamento tra la sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale e la stessa BDNCP, secondo le disposizioni di cui al decreto legislativo n. 33 del 2013;
- la sostituzione, ad opera dell'articolo 224, comma 4 del Codice, dell'articolo 37 del decreto legislativo n. 33 del 2013 rubricato "Obblighi di pubblicazione concernenti i contratti pubblici di lavori, servizi e forniture" con il seguente:
"1. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 9-bis e fermi restando gli obblighi di pubblicità legale, le pubbliche amministrazioni e le stazioni appaltanti pubblicano i dati, gli atti e le informazioni secondo quanto previsto dall'articolo 28 del codice dei contratti pubblici di cui al decreto legislativo di attuazione della legge 21 giugno 2022, n. 78.
2. Ai sensi dell'articolo 9-bis, gli obblighi di pubblicazione di cui al comma 1 si intendono assolti attraverso l'invio dei medesimi dati alla Banca dati nazionale dei contratti pubblici presso l'ANAC e alla banca dati delle amministrazioni pubbliche ai sensi dell'articolo 2 del decreto legislativo 29 dicembre 2011, n. 229, limitatamente alla parte lavori".
- che le disposizioni in materia di pubblicazione di bandi e avvisi e l'articolo 29 del decreto legislativo n. 50 del 2016 recante la disciplina di carattere generale in materia di trasparenza (*cf.* allegato 9 al PNA 2022) continuano ad applicarsi fino al 31 dicembre 2023;



Comune di Tornimparte

Provincia dell'Aquila

SEZIONE II – RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

- che l'articolo 28, comma 3, del nuovo Codice individua i dati minimi oggetto di pubblicazione e che, in ragione di tale norma, è stata disposta l'abrogazione, con decorrenza dal 1° luglio 2023, dell'articolo 1, comma 32, della legge n. 190 del 2012.

A completamento del quadro normativo descritto, occorre richiamare i provvedimenti dell'Autorità che hanno precisato gli obblighi di pubblicazione e le modalità di attuazione degli stessi a decorrere dal 1° gennaio 2024:

- la deliberazione ANAC del 20 giugno 2023, n. 261, recante “*Adozione del provvedimento di cui all'articolo 23, comma 5, del decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36 recante «Individuazione delle informazioni che le stazioni appaltanti sono tenute a trasmettere alla Banca dati nazionale dei contratti pubblici attraverso le piattaforme telematiche e i tempi entro i quali i titolari delle piattaforme e delle banche dati di cui agli articoli 22 e 23, comma 3, del codice garantiscono l'integrazione con i servizi abilitanti l'ecosistema di approvvigionamento digitale»*”. La delibera – come riporta il titolo - individua le informazioni che le stazioni appaltanti sono tenute a trasmettere alla BDNCP attraverso le piattaforme telematiche);
- la deliberazione ANAC del 20 giugno 2023, n. 264 (come modificata e integrata con delibera del 19 dicembre 2023, n. 601), recante “*Adozione del provvedimento di cui all'articolo 28, comma 4, del decreto legislativo n. 31 marzo 2023, n. 36 recante individuazione delle informazioni e dei dati relativi alla programmazione di lavori, servizi e forniture, nonché alle procedure del ciclo di vita dei contratti pubblici che rilevano ai fini dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui al decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 e relativo allegato 1)*”. La delibera – come riporta il titolo - individua gli atti, le informazioni e i dati relativi al ciclo di vita dei contratti pubblici oggetto di trasparenza ai fini e per gli effetti dell'articolo 37 del decreto trasparenza e dell'articolo 28 del Codice.

In particolare, nella deliberazione n. 264 del 2023, l'Autorità ha chiarito che gli obblighi di pubblicazione in materia di contratti pubblici sono assolti dalle stazioni appaltanti e dagli enti concedenti:

- con la comunicazione tempestiva alla BDNCP, ai sensi dell'articolo 9-bis del decreto legislativo n. 33 del 2013, di tutti i dati e le informazioni individuati nell'articolo 10 della deliberazione ANAC n. 261 del 2023;
- con l'inserimento sul sito istituzionale, nella sezione “*Amministrazione trasparente*”, di un collegamento ipertestuale che rinvia ai dati relativi all'intero ciclo di vita del contratto contenuti nella BDNCP. Il collegamento garantisce un accesso immediato e diretto ai dati da consultare riferiti allo specifico contratto della stazione appaltante e dell'ente concedente ed assicura la trasparenza in ogni fase della procedura contrattuale, dall'avvio all'esecuzione;
- con la pubblicazione in “*Amministrazione trasparente*” del sito istituzionale dei soli atti e documenti, dati e informazioni che non devono essere comunicati alla BDNCP, come elencati nell'allegato 1) della delibera ANAC n. 264 del 2023 e successivi aggiornamenti.

A tal proposito, al fine di assicurare il collegamento automatico tra la sezione *Amministrazione trasparente* del sito *web* informatico del Comune di Tornimparte e la Banca dati nazionale dei contratti pubblici, secondo la previsione dell'articolo 28, comma 2, del nuovo Codice, sarà necessario che il *software* gestionale in uso presso gli uffici comunali consenta il trasferimento del *link* delle pagine *web* di ogni singola procedura negoziale (attivata dal Comune di Tornimparte e caricata sul portale BDNCP) nella sezione *Amministrazione trasparente* del medesimo comune. Tanto si rende necessario al fine di assicurare il rispetto degli obblighi di pubblicazione delle informazioni *ex* articolo 37 del decreto legislativo n. 33 del 2013, attraverso l'inserimento in “*Amministrazione trasparente*” del collegamento ipertestuale alla Banca dati nazionale contenente i dati, informazioni o documenti alla stessa comunicati.



Comune di Tornimparte

Provincia dell'Aquila

SEZIONE II – RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

In conclusione, tutti i responsabili interessati dall'affidamento di contratti pubblici per lavori, servizi e forniture di qualunque importo – anche in caso di affidamenti diretti e anche per importi inferiori a € 5.000,00 – avranno cura di assicurare la totale digitalizzazione della procedura dovendo dichiarare, negli atti di affidamento disposti

- che la piattaforma in uso comunica con la Banca dati nazionale dei contratti pubblici di cui all'articolo 23 del Codice (cfr. comma 3);
- il responsabile medesimo di cui all'articolo 15 del Codice è iscritto all'Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti (AUSA) di ANAC

I seguenti elementi sono da considerarsi necessari della determinazione amministrativa alla luce della normativa su richiamata.

L'individuazione delle aree di rischio obbligatorie, comuni e generali

Il processo di gestione del rischio corruttivo deve essere progettato ed attuato tenendo presente le sue principali finalità, ossia favorire, attraverso misure organizzative sostenibili, il buon andamento e l'imparzialità delle decisioni e dell'attività amministrativa e prevenire il verificarsi di eventi corruttivi.

L'individuazione delle aree di rischio è il risultato di un processo complesso, che presuppone la valutazione del rischio attraverso la verifica "sul campo" in merito all'impatto del fenomeno corruttivo sui singoli processi svolti nell'ente. In particolare, la gestione del rischio di corruzione (cfr. paragrafo B.1.2 del PNA 2013) è lo strumento da utilizzare per la riduzione delle probabilità che il rischio si verifichi. L'intero processo di gestione del rischio richiede *"la partecipazione e l'attivazione di meccanismi di consultazione, con il coinvolgimento dei dirigenti per le aree di rispettiva competenza"*. Per le attività di identificazione, di analisi e di ponderazione dei rischi *"è consigliata la costituzione di gruppi di lavoro, al fine di far emergere gli aspetti salienti a seguito del confronto. È utile la consultazione e il coinvolgimento degli utenti, di associazioni di consumatori e di utenti che possono offrire un contributo con il loro punto di vista e la loro esperienza. Inoltre, può essere utile la creazione di una task force multidisciplinare che sia in grado di coordinare le attività di analisi e di sistematizzarne i risultati"* (cfr. pagina 23 del PNA 2013).

Le fasi principali da seguire per la gestione del rischio sono:

- la mappatura dei processi attuati dall'amministrazione;
- la valutazione del rischio per ciascun processo;
- il trattamento del rischio.

La mappatura dei processi è un modo razionale di individuare e rappresentare tutte le principali attività dell'ente, delle sue fasi e delle responsabilità per ciascuna fase. Ha carattere strumentale ai fini dell'identificazione, della valutazione e del trattamento dei rischi corruttivi.

Il PNA 2013 ha previsto la doverosa mappatura delle aree di rischio e delle sotto-aree indicate nell'allegato n. 2 al medesimo documento; a queste si aggiungono eventualmente ulteriori aree individuate dall'Amministrazione. Il richiamato allegato, in particolare, qualifica come "comuni e obbligatorie" le seguenti aree di rischio:

- a) area acquisizione e progressione del personale: 1) reclutamento; 2) progressioni di carriera; 3) conferimento di incarichi di collaborazione
- b) area affidamento di lavori, servizi e forniture: 1) definizione dell'oggetto dell'affidamento; 2) individuazione dello strumento/istituto per l'affidamento; 3) requisiti di qualificazione; 4) requisiti di aggiudicazione; 5) valutazione delle offerte; 6) verifica dell'eventuale anomalia delle offerte; 7) procedure negoziate; 8) affidamenti diretti; 9) revoca del bando; 10) redazione del cronoprogramma;



Comune di Tornimparte

Provincia dell'Aquila

SEZIONE II – RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

- 11) Varianti in corso di esecuzione del contratto; 12) subappalto; 13) utilizzo di rimedi di risoluzione delle controversie alternativi a quelli giurisdizionali durante la fase di esecuzione del contratto;
- c) area provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario: 1) provvedimenti amministrativi vincolanti nell'*an*; 2) provvedimenti amministrativi a contenuto vincolato; 3) provvedimenti amministrativi vincolati nell'*an* e a contenuto vincolato; 4) provvedimenti amministrativi a contenuto discrezionale; 5) provvedimenti amministrativi discrezionali nell'*an*; 6) provvedimenti amministrativi discrezionali nell'*an* e nel contenuto;
- d) area provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario: 1) provvedimenti amministrativi vincolanti nell'*an*; 2) provvedimenti amministrativi a contenuto vincolato; 3) provvedimenti amministrativi vincolati nell'*an* e a contenuto vincolato; 4) provvedimenti amministrativi a contenuto discrezionale; 5) provvedimenti amministrativi discrezionali nell'*an*; 6) provvedimenti amministrativi discrezionali nell'*an* e nel contenuto.

A ben vedere, le aree di rischio sopra elencate coincidono con le aree di rischio elencate all'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, rappresentando un contenuto minimale, comunque da adattare alla specifica realtà organizzativa.

Con l'aggiornamento al PNA, disposto con determinazione dell'ANAC 28 ottobre 2015, n. 12, sono state previste “*correzioni di rotta*” su alcune fasi del processo di gestione del rischio di corruzione (cfr. paragrafo 6.2 del documento). In via preliminare, si suggerisce lo svolgimento di un'analisi di contesto, intesa come “*prima e indispensabile fase del processo di gestione del rischio [...] attraverso la quale ottenere le informazioni necessarie a comprendere come il rischio corruttivo possa verificarsi all'interno dell'amministrazione o dell'ente per via della specificità dell'ambiente in cui essa opera in termini di strutture territoriali e di dinamiche sociali, economiche e culturali, o per via delle caratteristiche organizzative interne*” (cfr. pagina 16).

L'ANAC aggiunge, con il medesimo documento, ulteriori aree con alto livello di probabilità di eventi rischiosi rispetto a quelle fino ad ora definite come “*obbligatorie*” e “*comuni*”. Si tratta, in particolare delle aree definite dalla medesima Autorità come “*general*” e relative, in particolare, allo svolgimento di attività di:

- gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;
- controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni;
- incarichi e nomine;
- affari legali e contenzioso.

In linea di continuità con il PNA 2013, che prevedeva la possibilità di individuare ulteriori aree di rischio da poter valutare, ANAC aggiunge che “*le aree di rischio specifiche non sono meno rilevanti o meno esposte al rischio di quelle generali, ma si differenziano da queste ultime unicamente per la loro presenza in relazione alle caratteristiche tipologiche delle amministrazioni e degli enti. Concorrono all'individuazione delle aree di rischio specifiche, insieme alla mappatura dei processi, le analisi di eventuali casi giudiziari e di altri episodi di corruzione o cattiva gestione accaduti in passato nell'amministrazione o in amministrazioni dello stesso settore di appartenenza; incontri (o altre forme di interazione) con i responsabili degli uffici; incontri (o altre forme di interazione) con i portatori di interesse esterni, con particolare riferimento alle associazioni impegnate sul territorio nella promozione della legalità, alle associazioni di categoria e imprenditoriali*” (cfr. paragrafo 6.3).

Analisi di contesto esterno ed interno



Comune di Tornimparte

Provincia dell'Aquila

SEZIONE II – RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Analisi del contesto esterno

La presente analisi ha un duplice obiettivo – come evidenziato dall'allegato 1 al PNA 2019 – e cioè *“evidenziare come le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente nel quale l'amministrazione si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi e, al tempo stesso, condizionare la valutazione del rischio corruttivo e il monitoraggio dell'idoneità delle misure di prevenzione”* (cfr. pagina 10).

Si tratta, quindi, di una fase preliminare indispensabile, in quanto consente di definire una propria strategia di prevenzione del rischio corruttivo anche, e non solo, tenendo conto delle caratteristiche del territorio e dell'ambiente di riferimento. Ciò, in particolare, ricorrendo alla descrizione delle caratteristiche culturali, sociali ed economiche del territorio nonché delle relazioni esistenti con gli *stakeholder* e di come queste possano influire sull'attività amministrativa.

L'Autorità, nel medesimo allegato 1) al PNA 2019, suggerisce di utilizzare dati ed informazioni sia di tipo *“oggettivo”* (come dati ed informazioni economici e giudiziari) che di tipo *“soggettivo”* (relativi, cioè, alla percezione del fenomeno corruttivo da parte degli *stakeholder*).

Preliminarmente, si rappresenta che il Comune di Tornimparte, ubicato nell'entroterra dell'appennino abruzzese nel settore sud occidentale della Conca Aquiliana e la cui sede municipale si trova nella frazione Villagrande, è costituito da n. 23 frazioni, e precisamente: Barano – Capo La Villa – Case Tirante – Castiglione – Colle Farelli – Colle Farnio – Colle Fiascone – Colle Marino – Colle Massimo – Colle Perdonesco – Colle Santa Maria – Colle San Vito – Forcelle – Molino Salomone – Palombaia – Piagge – Pianelle – Pié La Costa – Piedi La Villa – Rocca Santo Stefano – San Nicola – Viario – Villagrande.

Trattasi di un piccolo comune montano facente parte della provincia dell'Aquila con un'estensione territoriale pari a 65,96 Km² ed un'altitudine di 880 metri sul livello del mare, con una densità di 45,62 abitanti per Km². Si caratterizza per la sua collocazione in un contesto a forte vocazione sismica. Infatti, in attuazione di quanto stabilito con l'ordinanza del Presidente del Consiglio dei ministri 20 marzo 2003, n. 3274, il territorio di Tornimparte è stato classificato – con deliberazione di Giunta regionale del 29 marzo 2003, n. 438 – quale zona sismica di classificazione è stata equiparata a *“1”*, con possibilità di terremoti molto forti.

A tal proposito, va evidenziato che in data 6 aprile 2009 il territorio comunale è stato colpito da un violento sisma che si è verificato in Abruzzo e, in particolar modo, nella provincia dell'Aquila, facendolo rientrare nel c.d. *“cratere sismico”*. A seguito del suddetto evento, il comune è stato coinvolto – e lo è tuttora – in interventi di ricostruzione pubblica e privata, con applicazione di normative speciali vigenti in materia.

La popolazione residente è composta, al 31 dicembre 2024, da n. 2.748 abitanti, così suddivisi:

- a) maschi n. 1.397;
- b) femmine n. 1.351;
- c) popolazione da 0 a 14 anni n. 299;
- d) popolazione da 15 a 64 anni n. 1.649;
- e) popolazione oltre i 65 anni n. 800;
- f) nuclei familiari n. 1.268.

Le scuole situate nel territorio comunale sono le seguenti: a) scuola dell'infanzia, nella frazione Villagrande; b) scuola dell'infanzia, nella frazione San Nicola; c) scuola primaria, nella frazione Palombaia; d) scuola secondaria di 1° nella frazione Palombaia.

I comuni confinanti con il territorio comunale sono quelli di: Borgorose (RI), Fiamignano (RI), L'Aquila, Lucoli (AQ), Pescorocchiano (RI), Scoppito (AQ).



Comune di Tornimparte

Provincia dell'Aquila

SEZIONE II – RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Il territorio comunale non è mai stato interessato da fenomeni corruttivi e non si è a conoscenza di indagini o procedimenti penali in tal senso. Ciò si deve, principalmente, all'elevato senso civico della cittadinanza e all'uso accorto delle risorse pubbliche.

Non si ha evidenza, inoltre, della presenza sul territorio di criminalità organizzata o mafiosa.

I dati relativi alle sanzioni del codice della strada o sull'abusivismo edilizio o commerciale, nonché i dati sui recuperi dell'evasione tributaria, di per sé non significativi di numero, non restituiscono l'immagine di un territorio "devastato" da questi fenomeni.

Analisi del contesto interno

L'analisi del contesto interno riguarda gli aspetti legati all'organizzazione e alla gestione per processi che influenzano la sensibilità della struttura al rischio corruttivo ed è volta a far emergere, da un lato, il sistema delle responsabilità, dall'altro, il livello di complessità dell'amministrazione.

Il Comune di Tornimparte svolge funzioni istituzionali allo stesso attribuite dalle vigenti disposizioni di legge e di regolamento. L'espletamento delle medesime sono assicurate dalla struttura organizzativa dell'ente disciplinata dal vigente regolamento comunale di organizzazione degli uffici e dei servizi, approvato con deliberazione di Giunta comunale del 13 dicembre 2023, n. 126, modificato con deliberazione di Giunta comunale 24 gennaio 2024, n. 10.

Attualmente, l'organizzazione del Comune di Tornimparte è suddivisa in aree e servizi come di seguito individuati:

- i. area affari generali e amministrativi: segreteria comunale; affari generali e giuridico-legali; gestione delle risorse umane; servizi educativi, culturali, sociali e per il turismo; servizi demografici;
- ii. corpo di polizia locale;
- iii. area tecnica: lavori pubblici; urbanistica e sisma;
- iv. area economico-finanziaria: ragioneria ed economato; tributi; trattamento economico, pensionistico e previdenziale del personale;

Nell'organico dell'ente sono presenti n. 17 unità tra dipendenti e collaboratori che prestano servizio a vario titolo nell'amministrazione, come specificato nella sezione IV del presente documento.

La sede di segreteria comunale è ricoperta, dal 15 dicembre 2022, dal dott. Francesco Savarese.

Il personale dell'amministrazione comunale non risulta essere oggetto di indagini da parte dell'autorità giudiziaria per fatti di corruzione, intesa in senso ampio secondo l'accezione restituita dalla legge 6 novembre 2012, n. 190.

Struttura organizzativa	
Numero totale di dipendenti	
Composizione dei dipendenti	Tipologia segretario: segretario comunale titolare della sede di segreteria non convenzionata Nomina di un vicesegretario: no Numero dirigenti: 0



Comune di Tornimparte

Provincia dell'Aquila

SEZIONE II – RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

	<p>Titolari di incarichi di elevata qualificazione: n. 4 incarichi conferiti a personale di ruolo e n. 1 incarichi conferiti ex art. 110, comma 2, TUEL</p> <p>Conferimento deleghe gestionali a componenti dell'organo politico: no</p> <p>Incarichi gestionali conferiti al segretario/RPCT: si, responsabilità dell'area amministrativa</p>
--	--

Mappatura dei processi

La ricostruzione accurata della c.d. “mappa” dei processi organizzativi è un esercizio conoscitivo importante, non solo per l'identificazione dei possibili ambiti di vulnerabilità dell'amministrazione rispetto alla corruzione, ma anche rispetto al miglioramento complessivo del funzionamento della macchina amministrativa. Frequentemente, nei contesti organizzativi ove tale analisi è stata condotta al meglio, essa fa emergere duplicazioni, ridondanze e nicchie di inefficienza che offrono ambiti di miglioramento sotto il profilo della spesa (efficienza allocativa o finanziaria), della produttività (efficienza tecnica), della qualità dei servizi (dai processi ai procedimenti) e della *governance*.

L'accuratezza e l'eshaustività della mappatura dei processi è un requisito indispensabile per la formulazione di adeguate misure di prevenzione e incide sulla qualità dell'analisi complessiva. Tale processo di identificazione va compiuto tenendo conto, comunque, delle semplificazioni previste per i comuni con meno di 5.000 abitanti e 50 dipendenti di seguito esposte nel presente paragrafo.

L'ANAC, con la determinazione del 28 ottobre 2015, n. 12, recante aggiornamento al PNA 2013 ha previsto che il Piano triennale di prevenzione della corruzione dia atto dell'effettivo svolgimento della mappatura dei processi. Aggiunge, inoltre, il suggerimento che sia effettuata “*con diversi livelli di approfondimento*” capace di condurre alla definizione di un elenco di macro-processi e di processi: “*come minimo è necessaria l'individuazione delle responsabilità e delle strutture organizzative che intervengono. Altri elementi per la descrizione del processo sono: l'indicazione dell'origine del processo (input); l'indicazione del risultato atteso (output); l'indicazione della sequenza di attività che consenta di raggiungere il risultato – le fasi, i tempi, i vincoli, le risorse e le interrelazioni tra i processi*” (cfr. pagina 19).

L'allegato n. 1) al PNA 2019 – adottato con delibera ANAC 13 novembre 2019, n. 1064 – include la mappatura dei processi all'interno dell'analisi del contesto interno dell'ente (cfr. pagina 13 del documento). Le indicazioni metodologiche per le operazioni di mappatura sono offerte dall'Autorità, nel medesimo allegato al PNA 2019. Viene suggerito di coinvolgere i responsabili delle strutture organizzative principali (in forza delle previsioni di cui all'articolo 16, comma 1-bis, lettera l-ter del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e dell'articolo 8 del decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62), ovvero di creare un gruppo di lavoro dedicato, con il coordinamento del RPCT. Osserva l'Autorità che “*la mancata collaborazione può altresì essere considerata dal RPCT in fase di valutazione del rischio, in quanto eventuali resistenze a fornire il supporto richiesto potrebbe nascondere situazioni di criticità*” (cfr. pagine 20). Le operazioni da compiere al fine di mappare i processi riguardano:

- 1) l'identificazione, e cioè l'elencazione completa dei processi svolti dall'organizzazione e non solo di quei processi che sono ritenuti a rischio. Per identificare i processi “*è opportuno partire dall'analisi della documentazione esistente dell'organizzazione (organigramma, funzionigramma, job description relative alle posizioni coinvolte nei processi, regolamenti, ecc.) al fine di effettuare una prima catalogazione, in macro-aggregati, dell'attività svolta. È consigliato, inoltre, effettuare delle analisi*



Comune di Tornimparte

Provincia dell'Aquila

SEZIONE II – RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

- di benchmark relative a modelli di processi tipici di organizzazioni aventi analoghe finalità. [...] Altro elemento utile, ai fini della identificazione della lista dei processi, è il catalogo dei procedimenti amministrativi (se rilevati). A seconda del livello di analisi desiderato (ampiezza della definizione di processo utilizzata) si potrà procedere eventualmente attraverso opportuni raggruppamenti di procedimenti omogenei in processi (nel caso in cui più procedimenti siano finalizzati alla realizzazione di un medesimo risultato)” (cfr. pagina 16);*
- 2) la descrizione, e cioè comprendere la modalità di svolgimento dei processi. Il risultato di questa fase è, dunque, una descrizione dettagliata del processo. La gradualità di approfondimento può riguardare: gli input (gli elementi in ingresso che innescano il processo), gli output (il risultato atteso del processo), le attività che consentono di raggiungere l'output, le responsabilità connesse alla corretta realizzazione del processo, i tempi di svolgimento del processo e delle sue attività, i vincoli del processo rappresentati dalle condizioni da rispettare in base a previsioni legislative e regolamentari, le risorse del processo, le interrelazioni tra i processi, le criticità. Per l'Autorità, la gradualità è un elemento da raggiungere anche in annualità successive, attraverso l'aggiunta di ulteriori elementi di descrizione fino a raggiungere la completezza della descrizione del processo (cfr. pagina 18);
 - 3) la rappresentazione degli elementi descrittivi del processo, con diverse modalità “tra cui la rappresentazione grafica attraverso l'utilizzo di diagrammi di flusso e la rappresentazione sotto forma tabellare. Quest'ultima è la forma più semplice e immediata” (cfr. pagina 19).

Sebbene la finalità della mappatura varia da sezione a sezione del PIAO in base alla specificità dei contenuti delle stesse, si ritiene opportuno che essa sia unica. ANAC ha, infatti, avvertito sul rischio di duplicare gli strumenti di pianificazione. Come suggerito dal PNA 2022, “i processi mappati ai fini della prevenzione della corruzione e della performance possono costituire anche l'unità di analisi per il controllo di gestione (...). In questo senso, le attività svolte dall'amministrazione per la predisposizione, l'implementazione e l'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione vengono introdotte in forma di obiettivi di performance. Rispetto a questi ultimi, possono essere definiti indicatori specifici come il grado di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione programmate, i rilievi circa la qualità dell'attuazione delle stesse misure e l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione” (cfr. pagina 32)

Con specifico riferimento ai comuni con meno di cinquanta dipendenti, l'ANAC – con il PNA 2022 – ha ritenuto di indicare:

- quali processi prioritari da mappare e presidiare con specifiche misure: a) i processi rilevanti per l'attuazione degli obiettivi del PNRR (ove le amministrazioni provvedano alla realizzazione operativa degli interventi previsti dal PNRR) e dei fondi strutturali; b) i processi direttamente collegati a obiettivi di *performance*; c) i processi che coinvolgono la spendita di risorse pubbliche a cui vanno, ad esempio, ricondotti i processi relativi ai contratti pubblici e alle erogazioni di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati (cfr. pag. 60 del PNA 2022);
- che resta ferma la considerazione per cui è fondamentale mappare sicuramente i processi che coinvolgono la spendita di risorse pubbliche per il raggiungimento degli obiettivi del PNRR e dei fondi strutturali, “ma non per questo tralasciarne altri, specie di rilievo. Deve infatti rimanere l'attenzione per la realtà ordinaria e specifica di ogni ente avendo presente che sarà necessario (...) presidiare anche i processi di particolare rilievo” (cfr. pagina 34 PNA 2022). Ci si riferisce ai processi che si caratterizzano: a) per l'ampio livello di discrezionalità di cui gode l'amministrazione (ad esempio, le procedure concorsuali e selettive per l'assunzione di personale e quelle per le progressioni di carriera); b) per il notevole impatto socio-economico rivestito; c) per essere risultati ad elevato rischio in relazione a fatti corruttivi pregressi o al monitoraggio svolto dall'amministrazione sui precedenti Piani triennali di prevenzione della corruzione e della trasparenza;



Comune di Tornimparte

Provincia dell'Aquila

SEZIONE II – RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

- che sarebbe opportuno mappare, altresì, i processi afferenti ad aree di rischio specifiche in relazione alla tipologia di amministrazione comunale indicando, in via esemplificativa, le procedure preordinate allo smaltimento dei rifiuti e alla pianificazione urbanistica.

Con l'aggiornamento 2024 al PNA 2022 sono state, quindi, sviluppate specifiche mappature per i processi attinenti alle aree “contratti pubblici”, “contributi e sovvenzioni”, “concorsi e selezioni”, “autorizzazioni e concessioni” nonché ai processi di “affidamento di incarichi di collaborazione e consulenza” e di “partecipazione del comune a enti terzi”.

La fase di valutazione del rischio

All'attività di mappatura come sopra compiuta, deve seguire la valutazione del rischio intesa come il processo di identificazione, di analisi e di ponderazione del medesimo rischio:

- l'identificazione del rischio consiste nella ricerca, individuazione e descrizione dei rischi. Ciò può avvenire, come suggerito nel PNA 2013, mediante consultazione e confronto tra i soggetti coinvolti tenendo presente il livello organizzativo a cui il processo o la sottofase si colloca ovvero mediante i dati tratti dall'esperienza come i precedenti giudiziari o disciplinari che hanno interessato l'amministrazione nonché attraverso i criteri indicati nella tabella di cui all'allegato 5 al medesimo documento (*cf.* pagina 26);
- l'analisi del rischio consiste nella valutazione della probabilità che il rischio si realizzi e delle conseguenze che il rischio produce in termini di probabilità di probabilità e impatto.;
- la ponderazione consiste nel considerare il rischio alla luce dell'analisi e nel raffrontarlo con altri rischi al fine di decidere le priorità e l'urgenza del trattamento.

In altri termini, nella prospettiva del PNA 2013, l'analisi del rischio permette di ottenere una classificazione degli stessi in base al livello di rischio più o meno elevato. A seguito dell'analisi, i singoli rischi ed i relativi processi sono inseriti in una classifica del livello di rischio. La classifica del livello di rischio viene poi esaminata e valutata per elaborare la proposta del trattamento dei rischi.

Per il PNA 2013, il livello di rischio deve essere rappresentato da un valore numerico che rappresenta la probabilità e l'impatto dell'evento utilizzando, a tal fine, i valori stimati con la tabella *sub* allegato n. 5 al medesimo documento (*cf.* pagine 27 e 28). Con il PNA 2019 viene, invece, precisato che l'approccio utilizzabile per stimare l'esposizione delle organizzazioni ai rischi può essere qualitativo, quantitativo o misto (*cf.* pagine 32 e seguenti dell'allegato n. 1).

Nell'approccio 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, non prevedono (o non dovrebbero prevedere) la loro rappresentazione finale in termini numerici.

Diversamente, nell'approccio di tipo quantitativo si utilizzano analisi statistiche o matematiche per quantificare l'esposizione dell'organizzazione al rischio in termini numerici.

“Considerata la natura dell'oggetto di valutazione (rischio di corruzione), per il quale non si dispone, ad oggi, di serie storiche particolarmente robuste per analisi di natura quantitativa, che richiederebbero competenze che in molte amministrazioni non sono presenti, e ai fini di una maggiore sostenibilità organizzativa, si suggerisce di adottare un approccio di tipo qualitativo, dando ampio spazio alla motivazione della valutazione e garantendo la massima trasparenza. Ciò non toglie, tuttavia, che le amministrazioni possano anche scegliere di accompagnare la misurazione originata da scelte di tipo qualitativo, anche con dati di tipo quantitativo i cui indicatori siano chiaramente e autonomamente individuati dalle singole amministrazioni. Di conseguenza, come già esposto in termini più generali nella premessa del presente documento e, anche a seguito dei non



Comune di Tornimparte

Provincia dell'Aquila

SEZIONE II – RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

positivi risultati riscontrati in sede di monitoraggio dei PTPCT da ANAC, si specifica che l'allegato 5 del PNA 2013 non va più considerato un riferimento metodologico da seguire". (cfr. pagina 33 dell'allegato n. 1 al PNA 2019).

Per stimare l'esposizione al rischio è opportuno definire in via preliminare gli indicatori del livello di esposizione del processo (fase o attività) al rischio di corruzione in un dato arco temporale. Preziose, in questa fase, sono le fonti informativi che, nel corso dell'ultimo decennio, sono offerte dall'ANAC. In particolare, nelle singole sezioni di approfondimento nei PNA predisposti e aggiornati, vengono proposte alcune esemplificazioni di valutazioni di eventi rischiosi.

Il trattamento del rischio: le misure organizzative di prevenzione della corruzione

La fase di trattamento del rischio consiste nella predisposizione delle misure che debbono essere predisposte al fine di neutralizzare o ridurre il livello di rischio. L'individuazione e la valutazione delle misure è compiuta dal RPCT con il coinvolgimento dei responsabili per le aree di competenza e l'eventuale supporto del nucleo di valutazione, tenendo conto anche degli esiti del monitoraggio sulla trasparenza ed integrità dei controlli interni.

In tale fase, l'Amministrazione non deve limitarsi a proporre astrattamente delle misure, ma deve opportunamente progettarle e scadenzarle a seconda delle priorità rilevate e delle risorse a disposizione (cfr. pagine 22 e 23 della determina ANAC 28 ottobre 2015, n. 12). In linea generale, l'identificazione della concreta misura di trattamento del rischio deve rispondere a tre requisiti:

- 1) efficacia nella neutralizzazione delle cause del rischio;
- 2) sostenibilità economica e organizzativa delle misure;
- 3) adattamento alle caratteristiche specifiche dell'organizzazione.

Con il PNA 2019 è stata introdotta la distinzione tra misure generali e misure specifiche. Le misure generali intervengono in maniera trasversale sull'intera amministrazione e si caratterizzano per la loro incidenza sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione; le misure specifiche agiscono in maniera puntuale su alcuni specifici rischi individuati in fase di valutazione del rischio e si caratterizzano, dunque, per l'incidenza su problemi specifici (cfr. pagina 38 dell'allegato 1).

A questo proposito, valga la ulteriore considerazione per cui sono previste misure "obbligatorie", la cui applicazione discende obbligatoriamente dalla legge o da altre fonti normative; accanto a queste, l'Amministrazione può valutare l'inserimento di misure "ulteriori".

Come nelle fasi precedenti di gestione del rischio, anche l'individuazione delle misure deve avvenire con il coinvolgimento della struttura organizzativa, valutando e recependo le indicazioni dei soggetti interni interessati (responsabili e addetti ai processi), ma anche promuovendo opportuni canali di ascolto degli *stakeholder*. Pertanto, la proposta di misure di prevenzione non può essere considerata come compito esclusivo del RPCT, ma è piuttosto responsabilità di ogni dirigente o responsabile che, in quanto competente per il proprio ufficio e a conoscenza dei processi e delle rispettive attività, è il soggetto più idoneo ad individuare misure realmente incisive per prevenire gli specifici rischi (si vedano gli articoli 16, comma 1, lettere 1-bis e 1-ter del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165).

Aggiunge l'ANAC con la medesima determinazione n. 12 del 2015 che per ogni misura è opportuno siano chiaramente descritti almeno i seguenti elementi:

- a) la tempistica, con l'indicazione delle fasi per l'attuazione, e cioè l'indicazione dei vari passaggi con cui l'amministrazione intende adottare la misura;



Comune di Tornimparte

Provincia dell'Aquila

SEZIONE II – RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

- b) i responsabili, cioè gli uffici destinati all'attuazione della misura, in un'ottica di responsabilizzazione di tutta la struttura organizzativa;
- c) gli indicatori di monitoraggio e i valori attesi.

La gestione del rischio di corruzione nel Comune di Tornimparte

Sulla scorta di tutto quanto su premesso e considerato, si riporta in allegato la mappatura dei principali processi operativi dell'ente, tenuto conto delle indicazioni di stesura della presente sezione che sono contenute nei PNA su richiamati. ANAC raccomanda, infatti, di procedere *“gradualmente alla descrizione dei processi da mappare, partendo in via prioritaria almeno dagli elementi di base (...) per poi aggiungere, in sede di aggiornamento dello strumento programmatico (...) ulteriori elementi di descrizione”* (cfr. pagina 60 PNA 2022; si veda anche PNA 2019, allegato n. 1). A tal fine, si è ritenuto di partire da una breve descrizione del processo e dall'indicazione delle attività che scandiscono e compongono il processo.

Rimane fermo il compimento delle attività di identificazione dei rischi di corruzione che si generano attraverso le attività svolte dall'amministrazione, conseguenti alla mappatura dei processi e propedeutici, altresì, alla programmazione delle necessarie misure organizzative di prevenzione della corruzione.

I rischi sono stati identificati attraverso la consultazione dei responsabili delle unità organizzative e, a seguire, la valutazione dei più recenti procedimenti giudiziari e disciplinari che hanno interessato l'amministrazione (non ne risultano presso questo ente, *ndr*). La metodologia applicata per l'identificazione dei rischi di corruzione ha tenuto conto delle specificità dell'ente e di ciascun processo, nonché del livello organizzativo in cui il processo si colloca: nel caso di specie, il Comune di Tornimparte è un comune di piccole dimensioni che presenta una struttura organizzativa elementare.

L'analisi del rischio corruttivo per i processi sottoelencati, riportata nelle corrispondenti colonne dell'allegato documento avente per oggetto la mappatura dei processi, restituisce il livello di esposizione al rischio corruttivo dei medesimi. A tal proposito, è stata seguita la metodologia di misurazione indicata da ANAC con il PNA 2019, all'interno del quale è riportato che *“(c)on riferimento alla misurazione e valutazione del livello di esposizione al rischio, si ritiene opportuno privilegiare un'analisi di tipo qualitativo, accompagnata da adeguate documentazioni e motivazioni rispetto ad un'impostazione quantitativa che prevede l'attribuzione di punteggi (scoring)”* (cfr. pagina 35 dell'allegato n. 1).

L'analisi qualitativa è tesa, in particolare, a misurare, con un giudizio sintetico:

- il livello di interesse esterno al processo medesimo e, quindi a rilevare se le attività sono rivolte direttamente o interamente ad utenti esterni;
- il grado di discrezionalità del decisore;
- la manifestazione di eventi corruttivi in passato;
- il grado di attuazione delle misure di trattamento, intendendo per tale, all'esito di un'analisi prognostica, l'adeguatezza degli strumenti di controllo che saranno predisposti alla neutralizzazione del rischio corruttivo.

Una volta mappati i processi e identificati i rischi di corruzione che si generano attraverso le attività svolte dall'amministrazione comunale vanno programmate le misure organizzative di prevenzione della corruzione, unitamente agli indicatori e ai valori attesi, necessari per verificare la corretta attuazione delle stesse.

La metodologia applicata dall'amministrazione comunale di Tornimparte prevede, quindi, l'adozione di misure generali e trasversali a tutti i processi e di misure specifiche con particolare riferimento alle aree di rischio individuate da ANAC – da ultimo con l'aggiornamento 2024 al PNA 2022 – con riferimento ai comuni con meno di 5.000 abitanti e 50 dipendenti.



Comune di Tornimparte

Provincia dell'Aquila

SEZIONE II – RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

A seguire, si riporta l'elenco in formato tabellare delle misure che saranno poste in essere, unitamente ai relativi indicatori ed obiettivi che saranno oggetto di monitoraggio nel corso dell'esercizio di vigenza della presente sezione.

MISURA GENERALE	FASI E TEMPI DI ATTUAZIONE	INDICATORI DI ATTUAZIONE	SOGGETTO RESPONSABILE
Codice di comportamento	Adozione/Aggiornamento del Codice di comportamento alla luce del d.P.R. n. 62/2013 e delle Linee guida A.N.AC.	Approvazione del Codice di comportamento	RPCT
	Relazione all'organo di indirizzo ed al vertice amministrativo in merito alle eventuali violazioni del codice rilevate e/o segnalate	N. violazioni rilevate e/o segnalate	
	Consegna di copia del Codice di comportamento al personale neo assunto	N. di personale al quale è stata consegnata copia del Codice/totale personale neo assunto	
Autorizzazioni incarichi extra-istituzionali	Adozione/Aggiornamento regolamento o altro atto interno di disciplina	Approvazione del regolamento o altro atto interno	RPCT/RESPONSABILI DI SERVIZIO
	Rilascio delle autorizzazioni	Numero di autorizzazioni richieste/numero autorizzazioni rilasciate	
	Relazione all'organo di indirizzo ed al vertice amministrativo in merito a eventuali incarichi svolti in assenza di autorizzazione	Numero di violazioni rilevate e/o segnalate	



Comune di Tornimparte

Provincia dell'Aquila

SEZIONE II – RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Conflitti d'interesse	Acquisizione e verifica delle dichiarazioni di assenza di conflitti d'interesse rese dal personale neo assunto o assegnato a un nuovo incarico ovvero rilasciate da consulenti e collaboratori	Numero di dichiarazioni verificate su numero di personale neo assunto e assegnato a un nuovo incarico	RPCT/RESPONSABILI DI SERVIZIO
	Acquisizione e verifica delle dichiarazioni di assenza di conflitti d'interesse rese dal personale o da consulenti e collaboratori in caso di sopravvenienze	Numero di dichiarazioni acquisite su numero di dichiarazioni verificate	
Formazione	Svolgimento dei corsi di formazione	N. di corsi svolti	RESPONSABILE RISORSE UMANE
Whistleblower	Meccanismi idonei per garantire anonimato e tutele dei segnalanti	Adozione di meccanismi idonei a garantire la tutela dei whistleblowers	RPCT
	Acquisizione e trattazione delle segnalazioni	N. di segnalazioni pervenute su n. di segnalazioni trattate	
Misure alternative alla rotazione	Condivisione delle fasi procedurali	Numero di procedimenti condivisi/sul totale	RPCT/RESPONSABILI DI SERVIZIO
	Rotazione funzionale all'interno del medesimo ufficio	Numero di funzioni ruotate/sul totale	
	"Doppia sottoscrizione" degli atti	Numero di atti con doppia sottoscrizione/sul totale	



Comune di Tornimparte

Provincia dell'Aquila

SEZIONE II – RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Inconferibilità/incompatibilità (SG e EQ)	Acquisizione delle dichiarazioni sull'insussistenza di situazioni di inconferibilità	n. di dichiarazioni acquisite/sul totale delle funzioni dirigenziali attribuite	RPCT/RESPONSABILE DI SERVIZIO
	Acquisizione delle dichiarazioni sull'insussistenza di situazioni di incompatibilità	n. di dichiarazioni acquisite/sul totale dei soggetti con funzioni dirigenziali	
	Verifica dei precedenti penali	n. di soggetti per i quali sono stati acquisiti i certificati del casellario giudiziale	
Divieto di pantouflage (art. 53, comma 16 ter, d.lgs. n. 165/2001)	Acquisizione delle dichiarazioni di pantouflage rese dal personale cessato dal servizio nel corso dell'anno	Numero di dichiarazioni acquisite sul numero di dipendenti cessati dal servizio	RPCT/RESPONSABILE DI SERVIZIO
Patti di integrità	Adozione/aggiornamento di uno schema standard di patto d'integrità	Approvazione dello schema	RPCT
	Applicazione dei patti d'integrità a tutte le procedure di gara	N. di patti d'integrità sottoscritti su n. partecipanti alle procedure di gara	RESPONSABILE DI SERVIZIO
RASA	Verifica periodica dei dati inseriti in AUSA	Inserimento/aggiornamento dei dati in AUSA	RESPONSABILE DI SERVIZIO



Comune di Tornimparte

Provincia dell'Aquila

SEZIONE II – RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Commissioni di gara e di concorso	Acquisizione di una dichiarazione attestante l'insussistenza delle condizioni indicate dall'art. 35 bis d.lgs. N. 165/2001 all'atto del conferimento dell'incarico	numero di dichiarazioni verificate/numero di incarichi conferiti soggetti all'art. 35 bis d.lgs. N. 165/2001	RESPONSABILE DI SERVIZIO
Monitoraggio dei tempi procedimentali.	Aggiornamento della mappatura dei procedimenti in caso di modifiche organizzative e funzionali	Approvazione della nuova mappatura dall'organo titolare di indirizzo politico	RPCT
	Misurazione dei tempi effettivi di conclusione dei procedimenti amministrativi di maggiore impatto per i cittadini e per le imprese, comparati con i termini previsti dalla normativa vigente	Misurazione/Pubblicazione dei tempi effettivi di conclusione dei procedimenti	RPCT
Rotazione straordinaria	Adozione - al momento del procedimento penale - di provvedimento, adeguatamente motivato, di valutazione della condotta del dipendente, ai fini dell'eventuale applicazione della misura	Valutazione svolta per ogni avvio di procedimento penale del dipendente per i reati presupposto indicati dalla norma	RPCT/RESPONSABILI LE RISORSE UMANE
	Previsione nel codice di comportamento dell'obbligo per i dipendenti di comunicare all'amministrazione la sussistenza nei propri confronti di provvedimenti di rinvio a giudizio	inserimento della previsione nel codice di comportamento	



Comune di Tornimparte

Provincia dell'Aquila

SEZIONE II – RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Per la corretta attuazione della misura della inconferibilità/incompatibilità è stata elaborata una tabella sinottica che riporta gli specifici divieti previsti dal decreto legislativo n. 39 del 2013 per i comuni con popolazione inferiore ai 15.000 abitanti per titolari di incarico amministrativo di vertice e titolari di incarichi dirigenziali.

SOGGETTI	NORMA (d.lgs. 39/2013)	CONTENUTO DEL DIVIETO
Incarico amministrativo di vertice (segretario comunale)	Articolo 3	Divieto di conferimento dell'incarico di Segretario comunale in caso di condanna, anche non definitiva, per uno dei reati previsti dal capo I del titolo II del libro secondo del codice penale.
	Articolo 4	Divieto di conferimento dell'incarico di Segretario comunale nel caso in cui nell'anno precedente il soggetto abbia svolto incarichi e ricoperto cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dal comune che conferisce l'incarico ovvero abbia svolto in proprio attività professionali, se queste sono regolate, finanziate o comunque retribuite dal comune che conferisce l'incarico.
	Articolo 9	Incompatibilità tra l'incarico di Segretario comunale e: • l'assunzione e il mantenimento, nel corso dell'incarico, di incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dal comune che conferisce l'incarico; • o svolgimento in proprio, da parte del soggetto incaricato, di un'attività professionale, se questa è regolata, finanziata o comunque retribuita dal comune che conferisce l'incarico.
Incarichi dirigenziali (dirigenti e incarichi di elevata qualificazione)	Articolo 3	Divieto di conferimento dell'incarico dirigenziale in caso di condanna, anche non definitiva, per uno dei reati previsti dal capo I del titolo II del libro secondo del codice penale.
	Articolo 4	Divieto di conferimento dell'incarico dirigenziale nel caso in cui nell'anno precedente il



Comune di Tornimparte

Provincia dell'Aquila

SEZIONE II – RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

		soggetto abbia svolto incarichi e ricoperto cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dal comune che conferisce l'incarico ovvero abbia svolto in proprio attività professionali, se queste sono regolate, finanziate o comunque retribuite dal comune che conferisce l'incarico.
	Articolo 9	Incompatibilità tra l'incarico dirigenziale e: • l'assunzione e il mantenimento, nel corso dell'incarico, di incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dal comune che conferisce l'incarico; • svolgimento in proprio, da parte del soggetto incaricato, di un'attività professionale, se questa è regolata, finanziata o comunque retribuita dal comune che conferisce l'incarico.
	Articolo 12	Incompatibilità tra incarico dirigenziale e componente organo di indirizzo del medesimo comune.

Le misure di trattamento del rischio corruttivo su esposte potranno essere oggetto di modifica o di integrazione, tenuto conto del più elevato livello di efficacia che si presume di ottenere nonché delle esigenze organizzative dell'amministrazione.

In allegato alla presente sezione è riportata la mappatura dei processi, con l'annessa analisi del rischio e indicazioni per il monitoraggio delle misure previste, attinenti alle aree di rischio indicate all'aggiornamento 2024 al PNA 2022:

- [area “contratti pubblici”](#)
- [area “contributi e sovvenzioni”](#)
- [area “concorsi e selezioni”](#)
- [area “autorizzazioni e concessioni”](#)
- [aree attinenti ai processi di “affidamento di incarichi di collaborazione e consulenza” e di “partecipazione del comune a enti terzi”](#).

Programmazione della trasparenza

Il decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97, ha apportato rilevanti innovazioni con l'obiettivo di razionalizzare gli obblighi di pubblicazione vigenti mediante la concentrazione e la riduzione degli oneri gravanti sulle amministrazioni pubbliche.



Comune di Tornimparte

Provincia dell'Aquila

SEZIONE II – RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

In questa direzione vanno interpretate le due misure di semplificazione introdotte all'articolo 3 del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33.

La prima (comma 1-*bis*) prevede la possibilità di pubblicare informazioni riassuntive, elaborate per aggregazione, in sostituzione della pubblicazione integrale, conferendo all'ANAC il compito di individuare i dati oggetto di pubblicazione riassuntiva con propria delibera. Ciò in conformità ai principi di proporzionalità e di semplificazione e all'esclusivo fine di ridurre gli oneri gravanti sui soggetti tenuti a osservare le disposizioni del medesimo decreto legislativo.

La seconda (comma 1-*ter*) consente all'ANAC, in sede di adozione del PNA, di modulare gli obblighi di pubblicazione e le relative modalità di attuazione in relazione alla natura dei soggetti, alla loro dimensione organizzativa e alle attività svolte prevedendo, in particolare, modalità semplificate per i comuni con popolazione inferiore a 15.000 abitanti, per gli ordini e collegi professionali.

Sempre in un'ottica di semplificazione e coordinamento degli strumenti di programmazione in materia di prevenzione della corruzione possono interpretarsi le modifiche all'articolo 10 del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33. In base a queste ultime, il PTPC contiene, in una apposita sezione, l'individuazione dei responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati. Si è, così, disposta la confluenza dei contenuti del PTTI all'interno del PTPC. Non per questo l'organizzata programmazione della trasparenza perde il suo peso: anzi, chiaramente le nuove disposizioni normative stabiliscono che devono essere indicati i soggetti cui compete la trasmissione e la pubblicazione dei dati, in un'ottica di responsabilizzazione maggiore delle strutture interne delle amministrazioni ai fini dell'effettiva realizzazione di elevati *standard* di trasparenza.

Si ricorda, comunque, che oltre alla trasparenza intesa come misura generale quale adeguamento agli obblighi di pubblicazione previsti dal decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 e dalla normativa vigente, le amministrazioni possono pubblicare i "dati ulteriori", come espressamente previsto dall'articolo 1, comma 9, lettera f) della legge 6 novembre 2012, n. 190, e dall'articolo 7-*bis*, comma 3, del decreto legislativo n. 33 del 2013. L'ostensione di questi dati *on line* deve avvenire nel rispetto della normativa sulla tutela della riservatezza e procedendo all'anonimizzazione di dati personali eventualmente presenti.

In linea con le indicazioni formulate da ANAC nella delibera 28 dicembre 2016, n. 1310, recanti "*Prime linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel d.lgs. 33/2013 come modificato dal d.lgs. 97/2016*", le amministrazioni che adottano il PIAO sono tenute a prevedere nella sezione anticorruzione una sottosezione dedicata alla programmazione della trasparenza (*cfr.* paragrafo 2 del documento). Essa è impostata come atto fondamentale, con il quale sono organizzati i flussi informativi necessari a garantire l'individuazione/elaborazione, la trasmissione e la pubblicazione dei dati nonché il sistema di monitoraggio sull'attuazione degli stessi.

Con il PNA 2022, la medesima Autorità ritiene che "*(a)l fine di garantire il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare, caratteristica essenziale della sottosezione PIAO è l'indicazione dei nominativi dei soggetti responsabili di ognuna delle citate attività (elaborazione, trasmissione, pubblicazione dei dati e monitoraggio sull'attuazione degli obblighi)*", aggiungendo che "*è in ogni caso consentita la possibilità di indicare, in luogo del nominativo, il responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione, purché il nominativo associato alla posizione sia chiaramente individuabile all'interno dell'organigramma dell'ente*" (*cfr.* pagine 37 e 38 del PNA 2022).

L'allegato "A" del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, disciplina la struttura delle informazioni da pubblicarsi sui siti istituzionali delle pubbliche amministrazioni. Il legislatore ha organizzato in sottosezioni di primo e di secondo livello le informazioni, i documenti ed i dati da pubblicare obbligatoriamente nella sezione «*Amministrazione trasparente*» del sito *web*.



Comune di Tornimparte

Provincia dell'Aquila

SEZIONE II – RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Le tabelle riportate nei documenti di accompagnamento alla presente sezione sono state elaborate sulla base delle indicazioni contenute nel richiamato allegato del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33.

Piano integrato di organizzazione e attività 2025-2027



SEZIONE III

Performance



Comune di Tornimparte

Provincia dell'Aquila

SEZIONE III – PERFORMANCE

Introduzione alla terza sezione

La presente sottosezione, predisposta secondo le logiche di *performance management* di cui al capo II del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, così come recepito dal sistema di misurazione e valutazione della *performance* dell'ente, è finalizzata alla programmazione degli obiettivi strategici ed operativi e dei relativi indicatori di efficienza e di efficacia, i cui esiti dovranno essere rendicontati nella Relazione sulla *performance*, a partire dagli indirizzi strategici relativi al triennio 2025-2027; essa rappresenta uno strumento di pianificazione coerente nonché integrato con gli altri strumenti di programmazione comunale. In tal senso, il Documento unico di programmazione rappresenta la fonte primaria ai fini della formulazione degli obiettivi strategici ed operativi delle strutture della Giunta comunale.

La sottosezione *performance* del PIAO 2025-2027 prosegue il percorso, consolidato negli anni alla luce delle precedenti esperienze e delle ulteriori competenze acquisite, e rappresenta un nuovo passo in avanti rispetto ai progressi che si intendono perseguire nelle prossime annualità.

Gli obiettivi e gli indicatori di *performance* di cui alla presente sezione sono declinati a partire dagli indirizzi strategici emanati dal Sindaco e dalla Giunta comunale, in coerenza con i contenuti, gli strumenti e il ciclo di programmazione comunale e di bilancio, con particolare attenzione al valore pubblico generato dall'azione amministrativa, inteso come l'incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale, a favore dei cittadini e del tessuto produttivo.

Nei paragrafi successivi si descrivono:

- le caratteristiche principali del vigente sistema di misurazione e valutazione della *performance*;
- le caratteristiche generali del processo di definizione degli obiettivi di *performance*;
- la struttura degli obiettivi strategici ed operativi, con particolare rilievo per gli obiettivi trasversali;
- per le singole aree/servizi, la declinazione degli obiettivi strategici e operativi annuali, unitamente all'articolazione delle azioni, degli indicatori prescelti e dei *target* assegnati per ciascun obiettivo.

Il sistema di misurazione e valutazione delle performance

In via preliminare, si fa presente che, ai sensi di quanto previsto dall'articolo 7 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, come modificato dal decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 74, le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la *performance* organizzativa e individuale del personale, anche di qualifica dirigenziale, e a tale fine adottano e aggiornano, previo parere vincolante dell'Organismo indipendente di valutazione, il sistema di misurazione e valutazione della *performance*, in coerenza con gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della funzione pubblica nelle Linee guida n. 2 del 2017, n. 4 del 2019 e n. 5 del 2019.

I successivi articoli 8 e 9, del predetto decreto legislativo disciplinano, rispettivamente, gli ambiti di misurazione e valutazione della *performance* organizzativa e della *performance* individuale. L'articolo 10, comma 1, della citata disposizione normativa prevede ulteriormente che, al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della *performance*, le amministrazioni pubbliche redigono e pubblicano sul sito istituzionale entro il 31 gennaio di ciascun anno, il Piano della *performance*, documento programmatico triennale, che individua, tra l'altro, gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori. Tale Piano è ora ricompreso, ai sensi dell'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, nell'ambito del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) il quale costituisce il documento unico di programmazione e *governance* che assorbe molti dei Piani che in precedenza le amministrazioni pubbliche erano tenute a predisporre annualmente: *performance*, fabbisogni del personale, parità di genere, lavoro agile, anticorruzione.

Con deliberazione di Giunta comunale 13 dicembre 2023, n. 126, è stato disposto l'aggiornamento del sistema di misurazione e valutazione della *performance* vigente, così come previsto dall'articolo 7 del decreto



Comune di Tornimparte

Provincia dell'Aquila

SEZIONE III – PERFORMANCE

legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, su cui vi è stato parere favorevole delle principali sigle sindacali e del nucleo interno di valutazione.

Più nello specifico, le modifiche hanno riguardato la determinazione di un processo articolato per fasi, al fine di addivenire in maniera sistematica all'approvazione del documento di rendicontazione entro il termine del 30 giugno, al fine di adottare gli atti conseguenti.

È stato opportunamente disposto il collegamento tra la fase di monitoraggio e di misurazione con le attività del controllo di gestione, al fine di non disperdere i dati informativi che si traggono da quest'ultima e per evitare, quindi, la duplicazione di attività conoscitive.

È stata rivista, inoltre, la disciplina in tema di valutazione e di conversione del trattamento economico accessorio collegato alla *performance*, tenuto conto, in particolare, delle apposite voci previste nell'ambito del fondo per la contrattazione decentrata.

Le caratteristiche generali della definizione degli obiettivi di *performance* dell'ente

Nell'ambito del ciclo di gestione della *performance*, la presente sottosezione costituisce lo strumento con il quale la Giunta comunale orienta le azioni delle strutture organizzative e del personale verso il conseguimento degli indirizzi strategici indicati dall'organo politico. In tal senso, il seguente Piano contempla gli obiettivi strategici e operativi della *performance* di ente che incidono sulla valutazione della *performance* organizzativa e di quella individuale del personale (*cf.* si veda la sezione II del capo II del titolo X del regolamento generale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi).

Nel processo di definizione degli obiettivi strategici di *performance* dell'ente assumono valenza prioritaria gli indirizzi strategici stabiliti con le linee di mandato da parte del Sindaco.

Per la definizione degli obiettivi operativi di carattere trasversale si terrà conto delle vigenti disposizioni di legge la cui attuazione è di natura trasversale ed incidono, perciò, sulla struttura nel suo complesso. A tal fine, si ritiene che l'ottimale gestione dei processi imponga l'individuazione di pochi e sfidanti obiettivi operativi trasversali per le strutture e per i responsabili da individuare proprio in considerazione della loro valenza strategica (si pensi alla connessione tra *performance* ed obiettivi di corruzione e di trasparenza, in ragione della necessità – avvertita dagli operatori economici e dai cittadini – che l'azione amministrativa risulti chiara e tempestiva).

Il presente documento prosegue, poi, con l'individuazione degli obiettivi operativi complessivamente previsti per ogni singola area o servizio, con i relativi pesi ponderali. Al fine di semplificare la struttura del documento, è lasciata all'autonomia dei responsabili delle singole aree/servizi la declinazione degli obiettivi così assegnati in obiettivi individuali da attribuire alle unità di cui si compone la struttura di riferimento.

La *performance* dell'ente è, in particolare, ottenuta dalla somma dei punteggi ponderali degli obiettivi strategici – rilevanti nella misura del 40% - con i punteggi ponderali degli obiettivi operativi trasversali – rilevanti nella restante misura del 60%.

Gli obiettivi strategici trasversali

Di seguito vengono rappresentati gli obiettivi strategici trasversali individuati dall'Amministrazione comunale, attraverso cui si intende perseguire il raggiungimento di risultati che necessitano del concorso di tutte le strutture.

Performance finanziaria, intesa come corretta gestione contabile nell'ottica di garantire il rispetto dei criteri di economicità e di efficienza dell'attività comunale.



Comune di Tornimparte

Provincia dell'Aquila

SEZIONE III – PERFORMANCE

Descrizione	Indicatore	Target	Regola di calcolo	Peso
Riduzione dello stock di fatture impagate	stock al 31.12.2024 – stock al 31.12.2025 / stock al 31.12.2024	25%	% di realizzazione	10%

Trasparenza e anticorruzione, attesa la necessità di prevedere una stretta correlazione tra il ciclo della performance con quello di prevenzione della corruzione.

Descrizione	Indicatore	Target	Regola di calcolo	Peso
Garantire il corretto sviluppo, monitoraggio e controllo degli interventi in materia di trasparenza, di accesso e di prevenzione della corruzione	riscontro forniti in maniera adeguata e tempestiva al RPCT / riscontri richiesti dal RPCT	100%	% di realizzazione	10%

Gestione dei progetti a valere su fondi nazionali ed europei, affinché il rispetto degli impegni e delle scadenze assunte nelle opportune sedi sia oggetto di una specifica attenzione da parte dell'intera struttura organizzativa responsabile.

Descrizione	Indicatore	Target	Regola di calcolo	Peso
Concorrere alla piena realizzazione della spesa	Rispetto dei tempi del cronoprogramma	100%	% di realizzazione	10%

Semplificazione e digitalizzazione dei processi amministrativi.

Descrizione	Indicatore	Target	Regola di calcolo	Peso
Semplificazione e digitalizzazione dei processi amministrativi	Creazione di servizi digitali che favoriscano l'interazione tra l'ente, i cittadini, i professionisti e le imprese	1	Numero di servizi	10%

Con riferimento agli obiettivi strategici trasversali, l'articolo 115 del vigente regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi ne attribuisce un peso ponderale complessivo pari al 40% della *performance* di ente. Si è ritenuto, pertanto, di distribuire equamente il suddetto valore tra i quattro obiettivi su riportati ai quali è stato, quindi, riconosciuto un peso ponderale ciascuno del 10%.

Gli obiettivi operativi trasversali

Attraverso gli obiettivi operativi trasversali l'Amministrazione intende perseguire il raggiungimento di risultati che necessitano del concorso di tutte le strutture.

Nella tabella seguente sono riportati gli obiettivi operativi trasversali che costituiscono diretto recepimento di disposizioni normative, concernenti la generalità delle pubbliche amministrazioni, che hanno il fine di



Comune di Tornimparte

Provincia dell'Aquila

SEZIONE III – PERFORMANCE

indirizzare la valutazione della *performance* individuale del personale e che contribuiscono alla realizzazione di obiettivi dell'ente. In relazione al disposto normativo di riferimento, i predetti obiettivi vengono distinti in quelli per i quali la legge prevede una generica rilevanza ed in quelli che, invece, incidono direttamente sull'entità della retribuzione di risultato.

Questa sezione tiene conto, in particolare, delle indicazioni fornite in merito all'applicazione dell'articolo 4-*bis* del decreto-legge 24 febbraio 2023 n. 13, convertito con modificazioni dalla legge 21 aprile 2023, n. 41, recante "Disposizioni in materia di riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni". Tra le riforme abilitanti del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) che l'Italia si è impegnata a realizzare, in linea con le raccomandazioni della Commissione europea, è prevista la Riforma n. 1.11 - Riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni e delle autorità sanitarie.

Il comma 2 dell'articolo 4-*bis* prevede che le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 nell'ambito dei sistemi di valutazione della performance previsti dai rispettivi ordinamenti, provvedono ad assegnare ai dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali, nonché a quelli apicali delle rispettive strutture, specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento, integrando i rispettivi contratti individuali.

Con la circolare del 3 gennaio 2024, n. 1, di concerto tra il Dipartimento della Funzione Pubblica e la Ragioneria Generale dello Stato, è stato precisato che gli obiettivi annuali in parola dovranno essere individuati con riferimento all'indicatore di ritardo annuale di cui all'articolo 1, commi 859, lettera b), e 861, della legge 30 dicembre 2018, n. 145. Per quanto attiene, poi, alla individuazione delle figure apicali destinatarie della disposizione a cui dovranno essere assegnati gli anzidetti obiettivi per il rispetto dei tempi di pagamento e dei quali dovranno essere integrati i relativi contratti individuali ciascuna amministrazione dovrà provvedere ad individuare tali figure in concreto, in relazione al proprio modello e alla propria dimensione organizzativa.

Date le dimensioni demografiche del Comune di Tornimparte e l'attuale assetto organizzativo, si è ritenuto di dover assegnare lo specifico obiettivo operativo trasversale relativo al rispetto dei termini di pagamento delle fatture – rilevanti nella misura del 10% – che concorre alla definizione della *performance* complessiva dell'ente e che, per tale ragione, incide sulla valutazione della *performance* organizzativa di ciascuna struttura (si veda la successiva tabella, *ndr*).

In via ulteriore, ad ogni singola struttura è stato assegnato lo specifico obiettivo relativo al pagamento delle fatture nei termini previsti dalla legge (si veda la tabella del successivo paragrafo, *ndr*). Si evidenzia, ad ogni buon conto, che in caso di mancato raggiungimento degli obiettivi di cui al citato comma 2, dell'articolo 4-*bis*, non sarà possibile procedere al pagamento della parte di retribuzione di risultato *ex lege* in misura non inferiore al 30% correlata alla realizzazione degli stessi.

Il terzo periodo del comma 2 del summenzionato articolo 4-*bis*, dispone: "*La verifica del raggiungimento degli obiettivi relativi al rispetto dei tempi di pagamento è effettuata dal competente organo di controllo di regolarità amministrativa e contabile sulla base degli indicatori elaborati mediante la piattaforma elettronica per la gestione telematica del rilascio delle certificazioni di cui all'articolo 7, comma 1, del decreto-legge 8 aprile 2013, n. 35, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 giugno 2013, n. 64*".

Segnatamente all'articolo 1, comma 872, della legge 30 dicembre 2018, n. 145 "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2019 e bilancio pluriennale per il triennio 2019-2021", si attribuisce al competente organo di controllo di regolarità amministrativa e contabile, la verifica sulla attuazione delle disposizioni contenute nei precedenti commi da 859 a 871, recanti, in particolare, specifiche misure di garanzia volte ad assicurare sia il rispetto dei tempi di pagamento dei debiti commerciali previsti dalla normativa unionale⁵, sia lo smaltimento dello stock dei debiti pregressi.



Comune di Tornimparte

Provincia dell'Aquila

SEZIONE III – PERFORMANCE

In merito, è il caso di osservare che per gli atti degli enti locali, si richiama la specifica disciplina dettata dal Titolo VII del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.

La richiamata circolare n. 1 del 2024 ha precisato che “*occorre tenere presente che, in funzione della verifica del raggiungimento dell’obiettivo annuale relativo al rispetto dei tempi di pagamento, il parametro di riferimento, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, è rappresentato dall’indicatore di ritardo annuale di cui all’art. 1, commi 859, lettera b), e 861, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, elaborato mediante la PCC e calcolato sulle fatture ricevute e scadute nell’anno precedente*” (cfr. pagina 8).

Pertanto, qualora l’indicatore di ritardo annuale suddetto risulti non rispettoso dei termini di pagamento delle transazioni commerciali, come fissati dal decreto legislativo 9 ottobre 2002, n. 231, come modificato dal decreto legislativo 9 novembre 2012, n. 192, l’organo di controllo di regolarità amministrativa e contabile avrà cura di verificare, altresì, che nell’attribuzione della retribuzione di risultato ai responsabili interessati si sia tenuto conto correttamente delle riduzioni previste dalla presente sezione.

Tale funzione si somma a quella prevista *ex lege* in capo agli organi di revisione. La richiamata circolare, sul punto, così si esprime: “*Per gli enti locali si richiama la disciplina dettata dal Titolo VII del decreto legislativo 267/2000, unitamente all’art. 1, commi 165 e 166 della legge 23 dicembre 2005, n. 266 che prevedono la trasmissione, da parte degli organi di revisione economico finanziaria, alle competenti sezioni regionali di controllo della Corte dei conti, di una relazione sul bilancio di previsione dell’esercizio di competenza e sul rendiconto dell’esercizio medesimo, previa definizione dei criteri e linee guida cui debbono attenersi gli organi degli enti locali di revisione economico-finanziaria nella predisposizione della relazione*” (cfr. pagine nn. 9 e 10).

Obiettivo	Prescrizione normativa	Fonte	Rilevante ai fini della valutazione individuale	Rilevante ai fini della retribuzione di risultato	Peso
Riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni	c.2. Le amministrazioni pubbliche ..., nell’ambito dei sistemi di valutazione della performance previsti dai rispettivi ordinamenti, provvedono ad assegnare, integrando i rispettivi contratti individuali, ai dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali nonché ai dirigenti apicali delle rispettive strutture specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni e valutati, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, in misura non inferiore al 30 per cento. Ai fini dell’individuazione degli obiettivi annuali, si fa riferimento all’indicatore di ritardo annuale di cui all’articolo 1, commi 859, lettera b), e 861, della legge 30 dicembre 2018, n. 145. La verifica del raggiungimento	D.L. 13/2023, art. 4-bis, comma 2	X	X	10%



Comune di Tornimparte

Provincia dell'Aquila

SEZIONE III – PERFORMANCE

Obiettivo	Prescrizione normativa	Fonte	Rilevante ai fini della valutazione individuale	Rilevante ai fini della retribuzione di risultato	Peso
	degli obiettivi relativi al rispetto dei tempi di pagamento è effettuata dal competente organo di controllo di regolarità amministrativa e contabile sulla base degli indicatori elaborati mediante la piattaforma elettronica per la gestione telematica del rilascio delle certificazioni di cui all'articolo 7, comma 1, del decreto-legge 8 aprile 2013, n. 35, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 giugno 2013, n. 64.				
Comunicazioni in materia di tempi di pagamento	<p>c.4. A decorrere dalla data di cui al comma 2, le amministrazioni pubbliche comunicano, mediante la medesima piattaforma elettronica, entro il 15 di ciascun mese, i dati relativi ai debiti non estinti, certi, liquidi ed esigibili per somministrazioni, forniture e appalti e obbligazioni relative a prestazioni professionali, per i quali, nel mese precedente, sia stato superato il termine di decorrenza degli interessi moratori di cui all'articolo 4 del decreto legislativo 9 ottobre 2002, n. 231, e successive modificazioni.</p> <p>c.5. Con riferimento ai debiti comunicati ai sensi dei commi 1, 2 e 4, le amministrazioni pubbliche, contestualmente all'ordinazione di pagamento, immettono obbligatoriamente sulla piattaforma elettronica i dati riferiti alla stessa.</p> <p>c.8. Il mancato rispetto degli obblighi di cui ai commi 4 e 5 è rilevante ai fini della misurazione e della valutazione della performance individuale del dirigente responsabile e comporta responsabilità dirigenziale e disciplinare</p>	D.L. 35/2013, art. 7-bis, comma 8	X		



Comune di Tornimparte

Provincia dell'Aquila

SEZIONE III – PERFORMANCE

Obiettivo	Prescrizione normativa	Fonte	Rilevante ai fini della valutazione individuale	Rilevante ai fini della retribuzione di risultato	Peso
	ai sensi degli articoli 21 e 55 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, o misure analogamente applicabili...				
Emanazione del provvedimento amministrativo	La mancata o tardiva emanazione del provvedimento costituisce elemento di valutazione della performance individuale , nonché responsabilità disciplinare e amministrativo-contabile del dirigente e del funzionario inadempiente	legge 241/90, art. 2, comma 9	X		10%
Dovere di vigilanza sul rispetto, da parte del personale assegnato ai propri uffici, degli <i>standard</i> quantitativi e qualitativi fissati dall'amministrazione	Al di fuori dei casi di cui al comma 1 dell'art. 21 del d.lgs. 165/2001, al dirigente nei confronti del quale sia stata accertata colpevole violazione del dovere di vigilanza sul rispetto, da parte del personale assegnato ai propri uffici degli standard quantitativi e qualitativi, fissati dall'amministrazione, conformemente agli indirizzi deliberati dalla CIVIT in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, la retribuzione di risultato è decurtata , sentito il Comitato dei garanti, in relazione alla gravità della violazione di una quota fino all'ottanta per cento	d.lgs. 165/2001, art. 21, comma 1bis		X	10%
Regolarità sull'utilizzo di contratti di collaborazione	È fatto divieto alle amministrazioni pubbliche di stipulare contratti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro. ... I dirigenti che operano in violazione delle disposizioni del presente comma sono, altresì, responsabili ai sensi dell'articolo	d.lgs. 165/2001, art. 7, comma 5-bis		X	10%



Comune di Tornimparte

Provincia dell'Aquila

SEZIONE III – PERFORMANCE

Obiettivo	Prescrizione normativa	Fonte	Rilevante ai fini della valutazione individuale	Rilevante ai fini della retribuzione di risultato	Peso
	21 e ad essi non può essere erogata la retribuzione di risultato.				
Regolarità sull'utilizzo del lavoro flessibile	c.5 quarto periodo I dirigenti che operano in violazione delle disposizioni dell'art. 36 del d.lgs. 165/2001 (relativo all'utilizzo del lavoro flessibile) sono responsabili anche ai sensi dell'art. 21 dello stesso decreto. Di tali violazioni si terrà conto in sede di valutazione dell'operato del dirigente	d.lgs. 165/2001, art. 36, comma 5	X		10%
	c.5-quater I contratti di lavoro a tempo determinato posti in violazione del presente articolo sono nulli e determinano responsabilità erariale. I dirigenti che operano in violazione del presente articolo sono, altresì, responsabili ai sensi dell'articolo 21. Al dirigente responsabile di irregolarità nell'utilizzo del lavoro flessibile non può essere erogata la retribuzione di risultato	d.lgs. 165/2001, art. 36, comma 5-quater		X	
Obblighi di trasparenza	c.1 secondo periodo. I soggetti deputati alla misurazione e valutazione delle performance, nonché l'OIV, utilizzano le informazioni e i dati relativi all'attuazione degli obblighi di trasparenza ai fini della misurazione e valutazione delle performance sia organizzativa, sia individuale del responsabile e dei dirigenti dei singoli uffici responsabili della trasmissione dei dati	d.lgs. 33/2013, art. 44	X		10%



Comune di Tornimparte

Provincia dell'Aquila

SEZIONE III – PERFORMANCE

Obiettivo	Prescrizione normativa	Fonte	Rilevante ai fini della valutazione individuale	Rilevante ai fini della retribuzione di risultato	Peso
	<p>c.1 L'inadempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente e il rifiuto, il differimento e la limitazione dell'accesso civico, al di fuori delle ipotesi previste dall'articolo 5-bis, ... sono comunque valutati ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato e del trattamento accessorio collegato alla performance individuale dei responsabili.</p> <p>c.2 Il responsabile non risponde dell'inadempimento degli obblighi di cui al comma 1 se prova che tale inadempimento è dipeso da causa a lui non imputabile.</p>	d.lgs. 33/2013, art. 46			

Ai fini applicativi, ciascuna prescrizione normativa su riportata è rilevante ai fini della valutazione di *performance* dell'ente e, di riflesso, delle singole strutture organizzative – in quanto trattasi di obblighi che ricadono su ciascun ufficio trasversalmente – nonché rileva ai fini della valutazione individuale del personale ad esso assegnato.

Ai singoli obiettivi su riportati – opportunamente raggruppati per consonanza di materia – è stato assegnato un peso del 10% ciascuno al fine di incidere, nella misura complessiva del 60%, sulla valutazione della *performance* di ente.

Gli obiettivi operativi per singole aree e servizi

Tenuto conto del vigente sistema di valutazione e misurazione della *performance*, la *performance* organizzativa di ciascuna area e servizio, definita come “*media della realizzazione degli obiettivi operativi complessivamente previsti per ogni singola area o servizio, calcolata con i relativi pesi ponderali, nonché sulla base del concorso della stessa area o servizio alla performance di ente*”, è determinata nelle seguenti misure percentuali: *performance* di ente 20%; media degli obiettivi dell'area/servizio 80%.

La presente sottosezione individua e raggruppa, pertanto, gli obiettivi operativi complessivamente previsti per ogni singola area o servizio, con i relativi pesi ponderali, determinati nel rispetto delle recenti indicazioni fornite dal Ministro per la pubblica amministrazione. La direttiva del 28 novembre 2023 del Ministro reca, tra l'altro, l'invito rivolto a tutte le pubbliche amministrazioni a sviluppare sistemi di misurazione e valutazione delle *performance* (cfr. paragrafo n. 2) che superino il concetto di valutazione gerarchica e unidirezionale – nella quale cioè il superiore valuta il sottoposto – “*a vantaggio di sistemi in cui la valutazione è frutto del*



Comune di Tornimparte

Provincia dell'Aquila

SEZIONE III – PERFORMANCE

*contributo di una pluralità di soggetti, interni o esterni all'organizzazione” con l'obiettivo di adottare sistemi di misurazione e valutazione a 360° suggerendo, a tal fine, di valorizzare progressivamente i seguenti elementi: i) la valutazione dal basso da parte dei collaboratori in forma anonima; ii) la valutazione fra pari; iii) la valutazione collegiale o *calibration*; iv) la valutazione da parte di *stakeholder* esterni nel caso di uffici che erogano servizi all'utenza. Il Ministro per la pubblica amministrazione sottolinea, in particolare, l'importanza di meccanismi di calibrazione, che contribuiscono a rendere il processo di valutazione il frutto non solo della misurazione del grado di raggiungimento degli obiettivi e dei comportamenti individuali, ma anche della verifica e valutazione congiunta. In questi termini, potrebbe rendersi necessario affiancare ai sistemi di valutazione puntuali e “verticali” – tendenzialmente di periodicità annuale – modelli continui e circolari di *feedback* prevedendo, ad esempio, *performance interviews* a cadenza trimestrale.*

La medesima direttiva pone particolare attenzione, per quanto rileva in questa sede, sull'importanza che la formazione e il capitale umano hanno nello sviluppo e nella crescita dell'organizzazione (*cf.* paragrafo n. 5).

A tal proposito, va ricordato che già con la direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione del 23 marzo 2023, avente ad oggetto “Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promesse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza”, sono state fornite “*indicazioni metodologiche e operative per la pianificazione, la gestione e la valutazione delle attività formative al fine di promuovere lo sviluppo delle conoscenze e delle competenze del proprio personale. Il consolidamento di questi processi, in particolare, costituisce il presupposto per innalzare l'efficacia e l'impatto degli interventi finalizzati alla formazione e allo sviluppo del personale, ottimizzando, nel contempo, l'utilizzo delle risorse disponibili*”. Già in quel documento si stabiliva che “*la promozione della formazione e, in particolare, della partecipazione attiva dei dipendenti alle iniziative di sviluppo delle competenze promosse costituisce un obiettivo di performance dei dirigenti*”.

La direttiva del 28 novembre 2023, muovendo da queste premesse, precisa che ai dirigenti e responsabili vadano assegnati obiettivi per promuovere un'adeguata partecipazione ad attività di formazione che:

- per i dirigenti/responsabili, siano “*volte a rafforzare le competenze trasversali o soft skills, quelle relative alla valutazione della performance, alla gestione dei progetti e dei finanziamenti e più in generale le competenze abilitanti processi di transizione digitale, ecologica e amministrativa [...]*”, con un impegno non inferiore a 24 ore annue. Nella definizione del piano formativo, devono essere considerate in particolare le seguenti priorità di carattere generale:
 1. la partecipazione ad incontri formativi predisposti dal Dipartimento della funzione pubblica, dalla Scuola Nazionale dell'Amministrazione e da altre amministrazioni e istituzioni pubbliche nonché dall'ANCI e dall'UPI per gli enti locali, al fine di costituire una rete o una comunità finalizzate allo scambio e alla condivisione di informazioni e conoscenze;
 2. la partecipazione a percorsi formativi tesi a sviluppare le competenze trasversali, definite nel decreto del Ministro per la pubblica amministrazione del 28 settembre 2022 che approva le Linee guida per l'accesso alla dirigenza (il paragrafo n. 4, individua sei competenze considerate più rilevanti per la dirigenza pubblica: soluzione dei problemi, gestione dei processi, sviluppo dei collaboratori, decisione responsabile, gestione delle relazioni interne ed esterne, tenuta emotiva);
 3. la partecipazione a programmi di formazione dedicati alla valutazione delle *performance*;
 4. la partecipazione a programmi di formazione sulla gestione dei progetti e dei finanziamenti europei;
- con riferimento ai dipendenti, siano predisposti “*anche a seguito di confronto informale con il personale assegnato, di piani formativi individuali su tematiche di rilievo per lo sviluppo individuale e professionale, per un impegno complessivo non inferiore alle 24 ore annue. [...]*”. Nella definizione del piano formativo, devono essere considerate in particolare le seguenti priorità di carattere generale:



Comune di Tornimparte

Provincia dell'Aquila

SEZIONE III – PERFORMANCE

1. la partecipazione ad incontri formativi tesi a sviluppare competenze trasversali facendo riferimento al *framework* approvato con decreto del Ministro della pubblica amministrazione del 28 giugno 2023 (capire il contesto pubblico, interagire nel contesto pubblico, realizzare il valore pubblico, gestire le risorse pubbliche);
2. la partecipazione a percorsi formativi promossi dal Dipartimento della funzione pubblica, dalla Scuola Nazionale dell'Amministrazione e da altre amministrazioni e istituzioni pubbliche nonché dall'ANCI e dall'UPI per gli enti locali, su tematiche connesse ai processi di transizione digitale, ecologica e amministrativa, finalizzati a creare una cultura condivisa tra tutti i dipendenti pubblici;

“Le amministrazioni – conclude il paragrafo n. 5 della direttiva del 28 novembre 2023 – indicano nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), sezione Organizzazione e capitale umano, gli obiettivi formativi individuali di dirigenti e dipendenti indicati nella presente Direttiva (almeno 24 ore anno per ciascun dirigente; almeno 24 ore anno per ciascun dipendente) che sono incrementati annualmente nella misura del 20%, salvo limitate e motivate eccezioni”.

Con la nota del 24 gennaio 2024, n. 430, il Ministro per la pubblica amministrazione – facendo seguito alla direttiva del 28 novembre 2023 – rivolgendosi a tutte le amministrazioni pubbliche ha fornito indicazioni operative in materia di misurazione e di valutazione della *performance* individuale, con osservazioni che, si ritiene, di dover riproporre in questa sede, e cioè che:

- gli obiettivi individuali, essendo direttamente correlati alla corresponsione degli istituti retributivi accessori, devono essere assegnati *“tempestivamente, previo colloquio tra valutatore e valutato, finalizzati all'incremento dell'efficienza e dell'efficacia del lavoro pubblico e aderenti alla specificità dei destinatari e alle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa. La tempestività nella loro assegnazione è il presupposto necessario affinché il personale abbia modo e tempo di predisporre gli strumenti organizzativi, correlati al proprio livello funzionale e di responsabilità, che ritiene necessari per il loro conseguimento”*;
- è necessario, inoltre, *“assegnare a tutto il personale di livello dirigenziale obiettivi che impegnino il dirigente stesso a promuovere un'adeguata partecipazione ad attività di formazione per sé stesso e per il personale assegnato, per un impegno complessivo non inferiore alle 24 ore annue. I piani formativi individuali devono essere definiti dal dirigente in coerenza con gli esiti dell'annuale valutazione individuale della performance, con specifico riferimento sia alle competenze tecniche, con particolare riguardo a quelle finalizzate all'accrescimento individuale ed organizzativo dei livelli di digitalizzazione, sia per la parte relativa ai comportamenti”*.

In questa sede può, allora, farsi notare, con riferimento al primo punto, che i seguenti obiettivi assegnati alle posizioni di responsabilità presenti nel Comune di Tornimparte sono stati definiti entro i 30 giorni successivi all'approvazione del bilancio di previsione finanziario nonché all'esito di apposito colloquio tra la parte politica, i vertici amministrativi e i responsabili di area / servizi.

Con riferimento al secondo punto, date le dimensioni demografiche del Comune di Tornimparte e l'attuale assetto organizzativo dell'amministrazione comunale, si è ritenuto di dover assegnare il compito di promozione delle attività di formazione per tutto il personale dipendente in capo al segretario comunale, titolare dell'area amministrativa e responsabile delle risorse umane, attraverso la previsione di un apposito obiettivo (*“potenziamento del personale”*) proposto nella seguente tabella, al quale è associato l'indicatore relativo alla predisposizione di un piano annuale per la formazione del personale dipendente.

AREA	OBIETTIVI	INDICATORI	TARGET INIZIALE	PESO
------	-----------	------------	-----------------	------



Comune di Tornimparte

Provincia dell'Aquila

SEZIONE III – PERFORMANCE

Amministrativa	capacità amministrativa	predisposizione di un Piano di formazione del personale dipendente	Off	10
	pagamenti	pagamento dei debiti commerciali di competenza dell'ufficio entro 20 giorni al fine di consentire al responsabile dell'area economico-finanziaria di disporre il visto di merito	0%	25
	valorizzazione del patrimonio immobiliare	Acquisizione immobili ricevuti in donazione (già pervenuti). Affidamento incarico legale per l'occupazione aree autostradali	0%	15
	organizzazione degli atti di gestione del patrimonio immobiliare	revisione degli atti regolamentari esistenti, anche alla luce della normativa fiscale e tributaria	Off	15
	potenziamento del personale	conclusione delle procedure di reclutamento del personale in essere	0%	15
Amministrativa / servizi demografici	Proseguo procedure informatizzazione registri Archivio Nazionale Stato Civile (ANSC) - Decreto M.I. 18/10/2022	entro il 31.12.2025 (a seguito decreto di finanziamento PNRR e adeguamento software house)	0%	10
	Attuazione degli obblighi di trasparenza. Pubblicare nella Sezione "Amministrazione Trasparente" i dati di propria competenza nel rispetto dei tempi di pubblicazione e con aggiornamento di quelli pubblicati	Entro scadenze di legge	0%	10
	Adeguamento rilevazioni Istat per	entro il 28.02.2025	Off	15



Comune di Tornimparte

Provincia dell'Aquila

SEZIONE III – PERFORMANCE

	compilazione e creazione nuovo modello Istat D.8 annuale (acquisizione e riconoscimento cittadinanza italiana)			
	Rilevazione delle convivenze e popolazioni speciali 2025 secondo il Piano Generale del Censimento Permanente della Popolazione e delle Abitazioni ISTAT	Entro il termine previsto dalla circolare ISTAT di attivazione del servizio e comunque entro il 31/12/2025	Off	20
	pagamenti	pagamento dei debiti commerciali di competenza dell'ufficio entro 20 giorni al fine di consentire al responsabile dell'area economico-finanziaria di disporre il visto di merito	0%	25
Area tecnica / lavori pubblici	Cimitero	Ripristino adeguamento impiantistica cimiteriale	0%	15
	Edilizia scolastica	Conclusione delle procedure già avviate per la non assoggettabilità a VAS del progetto del polo scolastico	0%	10
	pagamenti	pagamento dei debiti commerciali di competenza dell'ufficio entro 20 giorni al fine di consentire al responsabile dell'area economico-finanziaria di disporre il visto di merito	0%	25
	Autoparco comunale	Messa in esercizio	Off	5
	edilizia pubblica	Predisposizione regolamento recante disciplinare delle rotture di suolo pubblico	Off	10



Comune di Tornimparte

Provincia dell'Aquila

SEZIONE III – PERFORMANCE

	Immobili comunali	Proposta di sistemazione edifici pubblici per la realizzazione di un centro diurno / sociale	Off	10
	Partecipazione bandi sovracomunali	Partecipazione a bandi P.N.R.R.- Fondi strutturali Europei, Nazionali e Regionali e proposte di partecipazione a bandi non pubblicati a far data della pubblicazione del presente piano	0%	5
Area tecnica / servizio urbanistica e sisma	ricostruzione di Tornimparte	ricognizione dei consorzi inadempienti o inerti e avvio di eventuali procedure di commissariamento	0%	10
	pagamenti	pagamento dei debiti commerciali di competenza dell'ufficio entro 20 giorni al fine di consentire al responsabile dell'area economico-finanziaria di disporre il visto di merito	0%	25
	programmazione territoriale	prosecuzione dell'iter di revisione del PRG	0%	10
	digitalizzazione ufficio urbanistica	Gestione S.U.E.	0%	10
	attività produttive	Affidamento incarichi degli interventi legati ai fondi RESTART	Off	10
	programmazione territoriale	avanzamento degli interventi legati ai fondi della coesione, anche alla luce degli interventi di cui al P.I.C.C.	0%	15
Area economico-finanziaria	bilancio di previsione	predisposizione atti al fine di consentire la ratifica in Consiglio Comunale entro il 31.12.2025	0%	10
	servizi ai cittadini	attuazione bandi PNRR – PA Digitale 2026	0%	20



Comune di Tornimparte

Provincia dell'Aquila

SEZIONE III – PERFORMANCE

	pagamenti	rispetto dei vincoli di cui all'art. 204 del TUEL e pagamento dei debiti commerciali di competenza dell'ufficio entro 30 giorni o sollecito ai responsabili dei servizi competenti di adozione di determine trascorsi 20 giorni dal ricevimento delle fatture	0%	25
	servizi scolastici	aumentare l'efficienza del servizio di refezione scolastica. Ampliamento del servizio di trasporto anche ad altre attività a favore della popolazione giovane, fragile e della terza età	Off	10
	riduzione dell'evasione tributaria	utilizzare gli strumenti a disposizione, informazioni provenienti da altri uffici oppure informazioni provenienti dall'esterno, ed incrocio dati contribuenti al fine di ridurre l'evasione TARI - IMU	0%	15

**Piano integrato di organizzazione e
attività
2025-2027**



SEZIONE IV

Organizzazione e capitale umano



Comune di Tornimparte

Provincia dell'Aquila

SEZIONE IV – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Organizzazione e capitale umano

Con deliberazione di Giunta comunale 13 dicembre 2023, n. 126, il Comune di Tornimparte ha inteso organizzare la propria struttura organizzativa in linea con le novità conseguenti alla Riforma del mercato del lavoro (R 2.3.1) prevista nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza “Italia Domani” (PNRR) volta ad allineare conoscenze e capacità organizzative alle nuove esigenze del mondo del lavoro, nonché a rimuovere alcuni impedimenti normativi alla mobilità dei dipendenti pubblici, per favorire percorsi di carriera anche tra diverse amministrazioni. In ottemperanza alla richiamata riforma, infatti:

- sono state adottate “misure per la valorizzazione del personale e per il riconoscimento del merito” nell’ambito delle pubbliche amministrazioni (*cf.* articolo 3 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, recante “*Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa funzionale all’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l’efficienza della giustizia*”, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113);
- è stato approvato il decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36, recante “Ulteriori misure urgenti per l’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)”, convertito, con modificazioni dalla legge 29 giugno 2022, n. 79, che ha previsto: la “definizione dei profili professionali specifici nell’ambito della pianificazione di fabbisogni di personale” (*cf.* articolo 1); una “piattaforma unica di reclutamento per centralizzare le procedure di assunzione nelle pubbliche amministrazioni” (*cf.* articolo 2); la “riforma delle procedure di reclutamento del personale delle pubbliche amministrazioni” (*cf.* articolo 3) “l’aggiornamento dei codici di comportamento e formazione in tema di etica pubblica” (*cf.* articolo 4), la “revisione del quadro normativo sulla mobilità orizzontale” (*cf.* articolo 6);
- è stato aggiornato l’articolo 6-ter del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, relativamente alle linee di indirizzo per la definizione dei nuovi profili professionali, con riferimento alle competenze come elemento centrale di costruzione dei fabbisogni di personale delle pubbliche amministrazioni;
- è stato adottato il decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione del 22 luglio 2022 recante “Linee di indirizzo per l’individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche”;
- è stato adottato il decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione del 28 settembre 2022 recante “Linee guida sull’accesso alla dirigenza pubblica”;
- sono stati sottoscritti i contratti collettivi nazionali per il triennio 2019-2021, nei comparti funzioni centrali, funzioni locali e sanità, che introducono la riforma del sistema di classificazione del personale

In conseguenza di ciò, si è reso necessario promuovere, tra l’altro, la riprogettazione del sistema dei profili professionali; la determinazione di nuove norme in tema di accesso all’impiego alle dipendenze dell’Amministrazione comunale, di mobilità e di conferimento di incarichi; la riconducibilità ad un unico testo regolamentare delle disposizioni in tema di procedimento disciplinare, di controlli interni, di gestione delle procedure di pubblicazione in Albo pretorio *on line* e nella sezione *Amministrazione trasparente* e di valutazione delle prestazioni individuali. Si è proceduto, per quanto di interesse per la presente sezione, alla definizione di un complesso di norme per la graduazione, conferimento e revoca delle posizioni organizzative, in sostituzione di quelle approvate con deliberazione di Giunta comunale del 26 giugno 2019, n. 72, successivamente modificato con deliberazione di Giunta comunale del 21 ottobre 2022, n. 155. Sono stati individuati, conseguentemente, gli incarichi di elevata qualificazione nel Comune di Tornimparte, nel rispetto delle disposizioni del contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto funzioni locali per il triennio 2019-2021, sottoscritto il 16 novembre 2022. Tenuto conto di tutto quanto sopra, l’organizzazione dell’Amministrazione comunale risulta articolata come segue.

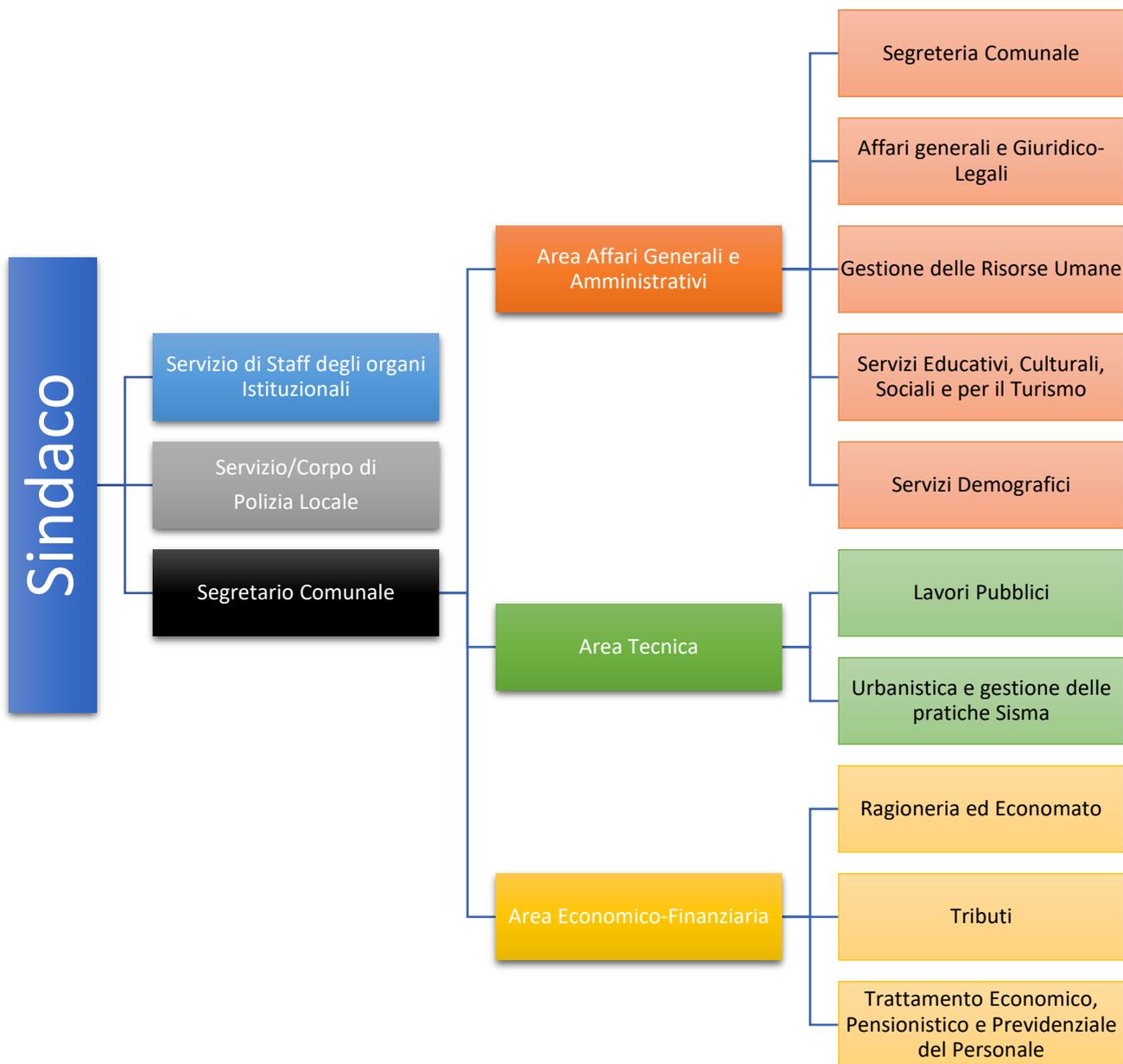
Struttura organizzativa



Comune di Tornimparte

Provincia dell'Aquila

SEZIONE IV – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO





Comune di Tornimparte

Provincia dell'Aquila

SEZIONE IV – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Il piano triennale dei fabbisogni di personale

L'articolo 17 della legge 7 agosto 2015, n. 124, delegava il Governo ad adottare decreti legislativi per il riordino della disciplina del lavoro alle dipendenze della pubblica amministrazione prevedendo, tra l'altro, il seguente criterio di delega: *“progressivo superamento della dotazione organica come limite alle assunzioni fermi restando i limiti di spesa anche al fine di facilitare i processi di mobilità”* (cfr. comma 1, lettera q).

L'articolo 4 del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, ha di conseguenza riformato l'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ed ha introdotto gli articoli 6-bis e 6-ter.

Il testo originario del richiamato articolo 6 (rubricato inizialmente “Organizzazione e disciplina degli uffici e dotazione organica”) prevedeva, per quanto di interesse per il presente paragrafo, che nelle amministrazioni pubbliche *“l'organizzazione e la disciplina degli uffici, nonché la consistenza e la variazione delle dotazioni organiche sono determinate in funzione delle finalità indicate all'articolo 1, comma 1, previa verifica degli effettivi bisogni e previa consultazione delle organizzazioni sindacali rappresentative”* (cfr. comma 1). Proseguiva il testo specificando che *“per la ridefinizione degli uffici e delle dotazioni organiche si procede periodicamente e comunque a scadenza triennale, nonché ove risulti necessario a seguito di riordino, fusione, trasformazione o trasferimento di funzioni. [...]”* (cfr. comma 3) e che *“le variazioni delle dotazioni organiche già determinate sono approvate dall'organo di vertice delle amministrazioni in coerenza con la programmazione triennale del fabbisogno di personale di cui all'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni e integrazioni, e con gli strumenti di programmazione economico-finanziaria pluriennale [...]”* (cfr. comma 4). In assenza di tale adempimento, non si sarebbe potuto procedere ad assumere nuovo personale (cfr. comma 6).

Com'è stato osservato nelle “linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA” adottate con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione del 27 luglio 2018 *“il termine dotazione organica, nella disciplina precedente, rappresentava il “contenitore” rigido da cui partire per definire il PTFP, nonché per individuare gli assetti organizzativi delle amministrazioni, contenitore che condizionava le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali contemplate”*.

Il riformato testo dell'articolo 6 dispone ora che le amministrazioni pubbliche *“definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali”* (cfr. comma 1) e, *“allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini”*, adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter (cfr. comma 2). In sede di definizione del piano, *“ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima [...]”* (cfr. comma 3). È rimasta ferma l'impossibilità di procedere a nuove assunzioni in caso di mancato rispetto dei predetti adempimenti.

Secondo la nuova formulazione dell'articolo 6, è necessaria una coerenza tra il piano triennale dei fabbisogni e l'organizzazione degli uffici, da formalizzare con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti.

Il PTFP diventa lo strumento programmatico, modulabile e flessibile, per le esigenze di reclutamento e di gestione delle risorse umane necessarie all'organizzazione. Essa, di fatto, individua la “dotazione” di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte, in relazione ai rispettivi ordinamenti, fermo restando che per le regioni e gli enti territoriali sottoposti a tetti di spesa del personale l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente.



Comune di Tornimparte

Provincia dell'Aquila

SEZIONE IV – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Nel rispetto dei suddetti indicatori di spesa potenziale massima, le amministrazioni, nell'ambito del PTFP, possono, quindi, procedere annualmente alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale, in base ai fabbisogni programmati, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, e garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Tale rimodulazione individua, quindi, volta per volta la dotazione di personale che l'amministrazione ritiene rispondente ai propri fabbisogni e che farà da riferimento per l'applicazione di quelle disposizioni di legge che assumono la dotazione o la pianta organica come parametro di riferimento (vedi, ad esempio, l'articolo 19, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, che indica un limite percentuale della dotazione organica ovvero, in senso analogo, l'articolo 110 del decreto legislativo n. 267 del 2000).

In altri termini, il rapporto tradizionale tra dotazione organica e fabbisogno è stato rovesciato in favore di quest'ultimo: il nuovo organico è costituito dal personale in servizio e da quello che è possibile assumere in base alle capacità assunzionali nei limiti di spesa potenziale massima.

Con specifico riferimento agli enti locali, l'articolo 91, comma 2, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, prevede:

- l'obbligo di adeguare i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio (comma 1);
- di effettuare, ad opera degli organi di vertice, la programmazione triennale del fabbisogno di personale (comma 1);
- di programmare *“le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter dell'articolo 39 del decreto legislativo 27 dicembre 1997, n. 449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze”* (cfr. comma 2);

Da ultimo, va precisato che l'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito in legge 6 agosto 2021, n. 113, ha previsto l'adozione – da parte di tutte le amministrazioni pubbliche – del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) avente il contenuto di cui al comma 2, tra cui la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo e gli strumenti e gli obiettivi di reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne.

Il regolamento relativo all'individuazione degli adempimenti relativi ai piani assorbiti – previsto dal comma 5 – è stato adottato con decreto del Presidente della Repubblica 24 giugno 2022, n. 81. Il regolamento prevede, per le amministrazioni con più di cinquanta dipendenti, l'assorbimento all'interno del PIAO, tra gli altri, anche del Piano dei fabbisogni ex articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e del Piano organizzativo per il lavoro agile, articolo 14, comma 1, legge 7 agosto 2015, n. 124.

Pur tuttavia, il decreto ministeriale 30 giugno 2022, n. 132, “Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione”, adottato giusta previsione del comma 6 dell'articolo 6 del decreto-legge n. 80 del 2021 individua, agli articoli 3, 4 e 5 le componenti del Piano-tipo. L'articolo 6 del decreto ministeriale reca le modalità semplificate per le pubbliche amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti specificando che esse sono tenute, comunque, a precisare: la struttura organizzativa, l'organizzazione del lavoro agile, il Piano triennale dei fabbisogni di personale contenente la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale, evidenziando in particolare la programmazione delle cessazioni dal servizio e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla



Comune di Tornimparte

Provincia dell'Aquila

SEZIONE IV – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni.

Note metodologiche

Il concetto di fabbisogno di personale implica un'attività di analisi ed una rappresentazione delle esigenze sotto un duplice profilo:

- quantitativo: riferito alla consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere alla *mission* dell'amministrazione, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica. Sotto questo aspetto rileva anche la necessità di individuare parametri che consentano di definire un fabbisogno standard per attività omogenee o per processi da gestire.
- qualitativo: riferito alle tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell'amministrazione stessa, anche tenendo conto delle professionalità emergenti in ragione dell'evoluzione dell'organizzazione del lavoro e degli obiettivi da realizzare.

Nelle linee di indirizzo del 27 luglio 2018, si fornivano iniziali specificazioni di questi duplici elementi.

Con riferimento al profilo quantitativo, l'analisi dei fabbisogni può essere supportata, in particolare, dai seguenti metodi:

- analisi basate su fabbisogni standard definiti a livello territoriale (più adatta ad amministrazioni che hanno una consistente presenza di personale sul territorio);
- analisi basate su fabbisogni standard definiti a livello di funzioni omogenee (più adatta ad amministrazioni che non operano su un territorio);
- analisi predittive sulle cessazioni di personale.

Con riferimento al profilo qualitativo, l'amministrazione può definire una tabella dei fabbisogni articolata su:

- a) quali processi, funzioni o attività necessitano di personale (es: risorse umane, sistemi informativi, processi *core* dell'amministrazione, sedi territoriali);
- b) quali professioni servono, ricorrendo ad una tassonomia standard semplificata.

Nelle "linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche" adottate con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione del 22 luglio 2022, si specifica che, rispetto alle precedenti, "*viene aggiornata ed integrata la componente connessa alla programmazione qualitativa e all'individuazione delle competenze che investono i profili, nulla innovando – invece – con riguardo agli aspetti finanziario e di gestione degli organici*".

I rinnovi contrattuali nei comparti delle funzioni centrali e locali per il triennio 2019-2021, siglati rispettivamente il 9 maggio e il 16 novembre 2022, hanno inaugurato il nuovo sistema di classificazione del personale dando concreta attuazione alla *milestone* del PNRR relativa alla riforma del lavoro pubblico.

Nell'ambito del nuovo sistema di classificazione, è stata introdotta la nozione di famiglie professionali (*cf.* articolo 13 del CCNL del comparto funzioni centrali), definite come ambiti professionali omogenei caratterizzati da competenze similari o da una base professionale e di conoscenze comuni (similmente, *vd.* articolo 12 CCNL funzioni locali).

Si rammenta che l'esigibilità delle mansioni resta legata all'area o categoria di inquadramento, pur prevedendo una modifica nell'attribuzione del profilo o della famiglia professionale. Sul punto, si veda in particolare l'articolo 13 del CCNL funzioni centrali che, al comma 2, prevede che "*all'interno dell'area si ha equivalenza e fungibilità delle mansioni ed esigibilità delle stesse in relazione alle esigenze dell'organizzazione del lavoro*" e l'articolo 3, comma 2, del CCNL comparto regioni e autonomie locali del 31 marzo 1999 per cui "*tutte le*



Comune di Tornimparte

Provincia dell'Aquila

SEZIONE IV – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

mansioni ascrivibili a ciascuna categoria, in quanto professionalmente equivalenti, sono esigibili” nonché, articolo 12, comma 4, del CCNL funzioni locali del 16 novembre 2022.

L'individuazione delle famiglie professionali è, quindi, rilevante ai fini dell'inquadramento giuridico del personale e dell'esigibilità delle mansioni di cui all'articolo 52 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

Nelle recenti linee di indirizzo viene specificata la possibilità di un ulteriore livello di declinazione delle famiglie professionali che attiene ai più specifici “profili di ruolo” che compongono l'assetto micro-organizzativo delle amministrazioni. Questo livello di maggiore dettaglio, che non assume rilievo sul piano dell'inquadramento giuridico del personale, permette tuttavia, ove necessario, di specificare meglio i fabbisogni e consente procedure di reclutamento più mirate.

In altri termini:

- l'area professionale è il contenitore giuridico definito dai CCNL a cui corrisponde un livello omogeneo di conoscenze e capacità necessarie per l'espletamento di una vasta e diversificata gamma di attività lavorative;
- la famiglia professionale è un ambito professionale omogeneo caratterizzato da competenze similari o da una base professionale e di conoscenze comuni;
- il profilo professionale è l'insieme delle attività e caratteristiche che riempiono di contenuto la definizione di una figura professionale;
- il ruolo è il comportamento atteso dalla persona cui è affidata una posizione e cioè titolare di una mansione nella struttura organizzativa;
- il profilo di ruolo è la descrizione delle finalità, responsabilità e competenze che caratterizzano un determinato ruolo.

A tal proposito, viene proposto a tutte le amministrazioni pubbliche un modello costruito con le finalità di raccogliere i diversi profili di ruolo di amministrazioni con missioni e dimensioni anche molto diverse, al fine di fornire uno strumento di base e flessibile per l'elaborazione del sistema di gestione dell'ente. Il modello si basa sulla distinzione tra “processi caratterizzanti” e “processi di supporto”: i primi realizzano la *mission* istituzionale e si distinguono in relazione all'area o alle aree di *policy* presidiate; i processi di supporto, invece, sono serventi rispetto ai processi caratterizzanti e sono trasversali al funzionamento dell'organizzazione.

I processi, a loro volta, vengono ricondotti nei seguenti raggruppamenti:

PROCESSI CARATTERIZZANTI	PROCESSI DI SUPPORTO
processi di regolazione che attengono alla definizione di norme o regole che disciplinano il settore di <i>policy</i>	processi di gestione delle risorse economiche
processi di pianificazione, programmazione o progettazione di politiche, attività, servizi (che attengono, quindi, al <i>policy design</i>)	processi di gestione delle risorse umane
processi di gestione delle attività o di erogazione delle prestazioni	processi di gestione delle risorse tecnologiche
processi legati all'esercizio di controlli, ispezioni e sanzioni	processi di approvvigionamento
	processi relativi ai servizi ausiliari
	processi di supporto alla <i>governance</i>

Naturalmente, la dimensione dell'amministrazione comunale e la ridotta complessità organizzativa determinano, per il Comune di Tornimparte, un maggior livello di aggregazione dei suddetti processi.



Comune di Tornimparte

Provincia dell'Aquila

SEZIONE IV – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Una volta adattato il suesposto modello alle proprie esigenze, naturalmente va assicurato il rigoroso rispetto delle declaratorie contrattuali in termini di famiglie professionali e di inquadramento giuridico, escludendo, con ciò, che all'interno di un'amministrazione il medesimo ruolo possa coesistere in distinte categorie giuridiche.

Conseguentemente, il modello propone la seguente identificazione dei ruoli:

RUOLI OPERATIVI	sono addetti a fornire ausilio ai processi trasversali o a quelli caratterizzanti	basso grado di specializzazione tecnica, buona affidabilità, alta capacità di collaborazione
		bassa autonomia nella definizione dei compiti, alta supervisione tecnica
RUOLI TECNICI / DI SUPPORTO	sono connotati sia da un preciso contenuto tecnico che da un contenuto più generalista	buona capacità tecnica, affidabilità e collaborazione
		buona autonomia esercitata per attività di <i>routine</i> , alta supervisione diretta
RUOLI GESTIONALI / DI COORDINAMENTO	ricomprendono sia i ruoli con responsabilità diretta di gestione di un'attività o di una sequenza di attività di processo, sia i ruoli caratterizzati dalla responsabilità che si esercita nel coordinamento di altre unità di personale	alta capacità tecnica, affidabilità, collaborazione e capacità di coordinamento e supervisione del lavoro di altri
		alta autonomia esercitata anche per attività non di <i>routine</i> e gestione diretta di processi complessi, bassa supervisione diretta
RUOLI MANAGERIALI	ruoli caratterizzati da elevata specializzazione di conoscenze in ambiti disciplinari complessi e con responsabilità di uno o più processi di lavoro	conoscenza del settore combinata a capacità, programmazione e <i>leadership</i>
		completa autonomia decisionale, esercita la funzione di supervisione sulle strutture affidate con responsabilità

Naturalmente, resta impregiudicata la facoltà dell'amministrazione che adotta il modello di predeterminare una corrispondenza tra i tipi di ruolo e le aree contrattuali, eventualmente diminuendo o aumentando i ruoli tenuto conto della realtà organizzativa presente nella struttura. Ad esempio, in molte amministrazioni comunali, i ruoli manageriali possono ricomprendere le c.d. posizioni organizzative o analoghe figure con responsabilità direttive e di coordinamento.

Fabbisogni del Comune di Tornimparte

Come anticipato nel primo paragrafo della presente sezione, con deliberazione di Giunta comunale del 13 dicembre 2023, n. 126, il Comune di Tornimparte ha approvato il nuovo regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi. Considerato, poi, che le necessità che avevano condotto, nel 2022, alla istituzione di tre servizi nell'ambito dell'area tecnica dell'Amministrazione comunale non fossero più attuali, la Giunta comunale – con deliberazione 24 gennaio 2024, n. 10 – ha riorganizzato la macrostruttura amministrativa disponendo, in particolare, la soppressione dei servizi inerenti alla manutenzione e alla gestione del patrimonio comunale (le cui funzioni, beninteso, sono ricadute nella competenza di altri servizi).



Comune di Tornimparte

Provincia dell'Aquila

SEZIONE IV – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

L'articolo 6 del regolamento, in particolare, elenca le aree e i servizi che compongono l'amministrazione comunale rinviando all'allegato "A" per la compiuta rappresentazione dell'organigramma all'interno del quale è riportata, altresì, la dotazione organica che la Giunta comunale ha approvato – con l'articolo 14 del medesimo regolamento – e che viene, di seguito, riproposta con l'aggiunta del personale attualmente in servizio.

STAFF	SERVIZI	DOTAZIONE ORGANICA	PERSONALE IN SERVIZIO
Servizio di Staff degli organi istituzionali		n. 1 unità di personale dipendente ex articolo 90 T.U.E.L.	n. 1 unità nell'area degli istruttori con contratto di lavoro a tempo determinato e parziale per 24 ore settimanali
AREE	SERVIZI	DOTAZIONE ORGANICA	PERSONALE IN SERVIZIO
Affari generali e amministrativi	Segreteria comunale	segretario comunale (o vice-segretario comunale) con funzioni di responsabile dei servizi + n. 2 unità di personale dipendente con contratto di lavoro subordinato (anche in convenzione)	n. 1 segretario comunale titolare
	Affari generali e giuridico-legali		
	Gestione delle risorse umane con esclusione del trattamento economico, previdenziale e pensionistico		
	Servizi educativi, culturali, sociali e per il turismo		
	Servizi demografici	n. 1 unità di personale dipendente con funzioni di responsabile del servizio con contratto di lavoro subordinato (anche in convenzione) + n. 1 unità di personale dipendente	n. 1 unità nell'area dei funzionari, con contratto di lavoro presso altra p.a., per 12 ore settimanali ex art. 23 CCNL e n. 1 unità nell'area degli istruttori con contratto di lavoro a tempo pieno e indeterminato
Area tecnica	Lavori pubblici	n. 1 unità di personale dipendente con funzioni di responsabile dei servizi + n. 3 unità di personale dipendente con contratto di lavoro subordinato (anche in convenzione) ovvero autonomo	n. 2 unità nell'area dei funzionari con contratto di lavoro a tempo pieno e indeterminato
			n. 1 unità con rapporto di lavoro autonomo ex art. 7, comma 4, d.l. 80/2021 e art. 7, comma 6, d.lgs. 150/2001



Comune di Tornimparte

Provincia dell'Aquila

SEZIONE IV – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

			n. 2 unità con rapporto di lavoro autonomo <i>ex</i> art. 11, comma 2, d.l. 36/2022 e art. 7, comma 6, d.lgs. 165/2001
			n. 2 unità nell'area degli operatori esperti con contratto di lavoro a tempo pieno e indeterminato
	Urbanistica e gestione delle pratiche sisma	n. 1 unità di personale dipendente con funzioni di responsabile dei servizi + n. 3 unità di personale dipendente con contratto di lavoro subordinato (anche in convenzione) ovvero autonomo	n. 1 unità nell'area dei funzionari con contratto di lavoro a tempo determinato <i>ex</i> 110 TUEL e parziale per 18 ore settimanali
			n. 2 unità con rapporto di lavoro autonomo <i>ex</i> art. 5 OPCM 3771/2009 e art. 7, comma 6, d.lgs. 165/2001
Area economico-finanziaria	Ragioneria ed economato	n. 1 unità di personale dipendente con funzioni di responsabile dei servizi + n. 1 unità di personale dipendente con contratto di lavoro subordinato (anche in convenzione)	n. 1 unità nell'area dei funzionari con contratto di lavoro a tempo pieno e indeterminato
	Tributi		n. 1 unità nell'area degli istruttori con contratto di lavoro a tempo pieno e indeterminato
	Trattamento economico, pensionistico e previdenziale del personale		
Servizio/Corpo di polizia locale		n. 1 unità di personale dipendente con funzioni di Comandante del corpo/servizio + n. 3 unità di personale dipendente con contratto di lavoro subordinato (anche in convenzione)	n. 1 unità nell'area degli istruttori con contratto di lavoro a tempo pieno e indeterminato

Al 31 dicembre 2024 risultano in servizio – a vario titolo – presso l'amministrazione comunale di Tornimparte n. 17 unità tra dipendenti e collaboratori. Non sono previste, nel corso della presente annualità, pensionamenti o altre cessazioni per cause preventivabili.

Con l'articolo 15 del medesimo regolamento è stato, altresì, approvato l'elenco dei profili professionali – *sub* allegato "B" al regolamento – richiesti nell'ambito dell'amministrazione comunale di Tornimparte, previa



Comune di Tornimparte

Provincia dell'Aquila

SEZIONE IV – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

concertazione con le organizzazioni sindacali, che di seguito viene riportata. Nessuno dei seguenti è un “profilo di alta specializzazione” ai sensi dell'articolo 35, comma 3, lettera *e-ter*, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, per il quale è richiedibile, quale requisito di accesso, il titolo di dottore di ricerca o determinate categorie di *master* universitari di secondo livello o l'essere stati titolari per almeno due anni di contratti di ricerca di cui all'articolo 22 della legge 30 dicembre 2010, n. 240.

AREE PROFESSIONALI	PROFILI PROFESSIONALI
Operatori	Operatori tecnici
Operatori esperti	Operatori amministrativi esperti
	Operatori tecnici esperti
Istruttori	Istruttori amministrativi e contabili
	Istruttori tecnici
	Istruttori informatici
	Istruttori di polizia locale
Funzionari ed elevata qualificazione	Funzionari amministrativi e contabili
	Funzionari tecnici
	Funzionari socio assistenziali
	Funzionari informatici
	Funzionari di polizia locale

Per tutto quanto sopra, si ritiene di dover:

- dare atto che il fabbisogno di personale è la risultante della sottrazione fra la dotazione organica e il personale attualmente in servizio come sopra riportata;
- predeterminare una corrispondenza tra i tipi di ruolo di cui necessita l'amministrazione comunale di Tornimparte e le aree contrattuali del comparto di riferimento;
- dichiarare che il numero di unità che si intende assumere per area contrattuale è la seguente:
 - o n. 2 unità da inquadrare nell'area degli operatori esperti/istruttori nell'ambito dell'area “affari generali e amministrativi”;
 - o n. 2 unità da inquadrare nell'area degli istruttori/funzionari del Servizio di polizia locale, tenuto conto di quanto disposto dall'articolo 10 della legge regionale 20 novembre 2013, n. 42, e dell'allegato “A” alla deliberazione di Giunta regionale 1° febbraio 2019, n. 85 (*cf.* paragrafo 3.1, pagina 4);
- dichiarare, altresì, che le assunzioni di cui sopra avverranno nei modi e forme previsti dalla legge, compatibilmente alla capacità assunzione di cui ai paragrafi seguenti della presente sezione.

I vincoli economico-finanziari in materia di assunzioni



Comune di Tornimparte

Provincia dell'Aquila

SEZIONE IV – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

In tema di personale degli enti locali, l'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019 n. 58, introduce una modifica significativa nel sistema di calcolo della capacità assunzionale dei comuni, prevedendo il superamento della precedente regola del *turn-over* (che lega le assunzioni ai risparmi prodotti dalle uscite) e l'introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria.

I comuni possono effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato sino ad una spesa complessiva, come rilevata nell'ultimo rendiconto di gestione approvato, trasportata alla media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati – considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità – non superiore ad un valore soglia predefinito a seconda della fascia demografica di appartenenza.

I relativi criteri per stabilire in quale misura i comuni possono assumere nuovo personale sono dettati dal decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 17 marzo 2020 che fissa la decorrenza del nuovo sistema di calcolo dal 1° aprile 2020. Il d.P.C.m. citato suddivide i comuni in nove fasce di popolazione a ciascuna delle quali corrisponde una determinata capacità di spesa anche potenziale (fino al 31 dicembre 2024), entro la quale è possibile effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato. I comuni che si collocano sotto la soglia potranno far crescere la spesa negli anni, fino al raggiungimento del limite. I comuni che, invece, si collocano sopra valori soglia più alti, dovranno avviare un percorso di rientro.

La Corte costituzionale, al riguardo, ha sottolineato che la facoltà assunzionale è ora “*non più legat[a] alle cessazioni e alle assunzioni degli anni precedenti, ma alla “sostenibilità finanziaria” delle medesime assunzioni, ancorata a valori soglia riferiti alla spesa complessiva per tutto il personale dipendente*» (sentenza n. 273 del 2020). *La facoltà assunzionale dell'ente viene, quindi, calcolata sulla base di un valore soglia, definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati dall'ente*” (così Corte costituzionale, sentenza 23 luglio 2021, n. 171).

La norma, in altri termini, ponendo una correlazione diretta tra capacità finanziaria e capacità assunzionale (in pratica, chi ha entrate più solide e in atto spende di meno per la spesa di personale e potrà assumere di più), costituisce un'ulteriore spinta a migliorare l'accertamento e la riscossione delle entrate comunali e a razionalizzare le spese e i processi amministrativi, al fine di aumentare gli spazi finanziari utili a mirati e qualificati ingressi di nuove figure professionali.

Tuttavia, la nuova disciplina non determina abrogazioni e/o modifiche ai principi fondamentali in materia di finanza pubblica applicata agli enti locali. È stata, infatti, confermata dalla giurisprudenza contabile la perdurante vigenza dei commi 557-*quater* e 562 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, in materia di contenimento della spesa di personale.

I suddetti limiti alla spesa del personale prevedono, per gli enti locali chiamati a rispettare il pareggio di bilancio (che sostituisce il precedente riferimento al rispetto del patto di stabilità interno – *cf.* circolare Ragioneria generale dello Stato n. 3 del 2019), l'obbligo a decorrere dal 2014 di assicurare, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013 (comma 557-*quater*). Per gli enti invece non soggetti al pareggio di bilancio (ossia quelli con meno di 1.000 abitanti), invece, prevedono che le spese di personale (al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali) non devono superare il corrispondente ammontare del 2008 (comma 562).

In particolare, la Corte dei conti con plurime deliberazioni ha precisato che il limite di spesa previsto dall'art. 1, comma 557-*quater*, della legge n. 296 del 2006 riguarda l'intero aggregato della “spesa di personale” (e non solo le assunzioni di personale a tempo indeterminato) mentre il vincolo della sostenibilità di cui all'articolo 33 del decreto-legge n. 34 del 2019 è da riferire ai soli contratti a tempo indeterminato.



Comune di Tornimparte

Provincia dell'Aquila

SEZIONE IV – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Da ultimo, con deliberazione n. 18/SEZAUT/2023/QMIG, la Sezione delle autonomie della Corte dei conti ha precisato che, contrariamente ai pareri resi dalla Ragioneria generale dello Stato 1° settembre 2020, n. 179877 e del 15 gennaio 2021, n. 12454, *“ai fini dell'applicazione dell'articolo 33, comma 2, ultimo periodo, del decreto-legge 30 aprile 2019 n. 34, convertito dalla legge 28 giugno 2019 n. 58, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite dell'apposito fondo per la contrattazione decentrata integrativa, deve essere preso in considerazione non solo il personale dirigenziale a tempo indeterminato, ma anche quello a tempo determinato e, in particolare, il personale dirigenziale assunto ai sensi dell'articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000 n. 267, sia nell'anno base che in quello di applicazione del limite”*.

Si precisa, comunque, che *“per i comuni privi di posizioni dirigenziali, il limite previsto dall'art. 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, non si applica al trattamento accessorio dei titolari di posizione organizzativa di cui agli articoli 13 e seguenti del contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) relativo al personale di comparto funzioni locali – Triennio 2016-2018, limitatamente al differenziale tra gli importi delle retribuzioni di posizione e di risultato già attribuiti alla data di entrata in vigore del predetto CCNL e l'eventuale maggior valore delle medesime retribuzioni successivamente stabilito dagli enti ai sensi dell'art. 15, commi 2 e 3, del medesimo CCNL, attribuito a valere sui risparmi conseguenti all'utilizzo parziale delle risorse che possono essere destinate alle assunzioni di personale a tempo indeterminato che sono contestualmente ridotte del corrispondente valore finanziario”* (cfr. articolo 11-bis, comma 2, del decreto-legge 14 dicembre 2018, n. 175, convertito in legge 11 febbraio 2019, n. 12). La norma appena menzionata ha introdotto una deroga al regime vincolistico in materia di assunzioni pubbliche: tale deroga permette ai soli comuni privi di dirigenza, di sottrarre dall'applicazione del limite di cui al citato articolo 23 (consistente nell'invarianza della spesa relativa al trattamento accessorio del personale rispetto agli importi del 2016) le indennità dei soggetti titolari di posizione organizzativa, attingendo alle risorse disponibili per le assunzioni di personale a tempo indeterminato, ma soltanto a concorrenza del differenziale tra gli importi delle retribuzioni di posizione e di risultato già attribuiti alla data di entrata in vigore del CCNL e l'eventuale maggiorazione delle medesime retribuzioni successivamente attribuita ai sensi dell'articolo 15, commi 2 e 3, del medesimo CCNL. In ogni caso, per espressa previsione normativa, resta fermo quanto disposto dai commi 557-*quater* e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006 n. 296.

Sull'interpretazione del richiamato comma 2 dell'articolo 11-bis, la Corte dei conti, sez. reg. contr. Marche n. 22/2022/PAR, ha chiarito che, relativamente al suo contenuto, *“esplica, pertanto, i propri effetti con riferimento alle sole posizioni organizzative istituite in base ai CCNL precedenti a quello sottoscritto nel 2018 e ancora in essere alla data di entrata in vigore di quest'ultimo, in quanto prorogate o proseguite ai sensi dell'art. 13 comma 3 del medesimo CCNL, risultando preclusa, invece, l'applicazione nel caso di posizioni organizzative istituite ai sensi del nuovo CCNL, rispetto alle quali vale il tetto fissato dall'art. 23, comma 2, del D.L. n. 75/2017”*. La Sezione regionale di controllo per la Toscana della Corte dei conti, delib. n. 1 del 2021, ha poi precisato che *“l'operatività della disciplina recata dall'art. 11 bis comma 2 del D.L. n. 135/2018 si sia di fatto esaurita il 20 maggio 2019, data entro la quale le disposizioni organizzative ricadenti nell'ambito soggettivo di applicazione dell'art. 11 bis medesimo dovevano comunque cessare, così come chiaramente previsto dall'art. 13 comma 3 CCNL e come chiarito dall'ARAN”*.

In altri termini, da tutto quanto sopra esposto emerge che, nel caso di nuove assunzioni, il legislatore, con l'articolo 33, comma 2 del decreto-legge n. 34 del 2019, al fine di superare la rigidità del vincolo sancito dall'articolo 23, comma 2 del decreto legislativo n. 75 del 2017, per la determinazione del trattamento accessorio del personale degli enti locali, il cui tetto era costituito da quello definito nel 2016, ha inteso adeguare il suddetto istituto in maniera flessibile ad un valore medio *pro-capite* riferito al personale in servizio al 31 dicembre 2018. Ne consegue, nei comuni in cui il numero dei dipendenti è aumentato rispetto all'anno 2018, la possibilità di incrementare le risorse per il salario accessorio comprese le risorse eventualmente destinate alle posizioni organizzative (al contrario, in caso di cessazioni superiori alle assunzioni di personale, non ne è prevista la diminuzione).



Comune di Tornimparte

Provincia dell'Aquila

SEZIONE IV – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Si richiamano al riguardo le motivazioni già espresse dalle Sezioni regionali di controllo della Lombardia (parere n. 95 del 2020), Veneto (parere n. 104 del 2020), Campania (parere n. 97 del 2020) secondo cui: *“In questo nuovo quadro normativo, coordinando le due disposizioni citate circa il limite al trattamento accessorio (art. 23, comma 2, D.lgs. n. 75 del 2017 e art. 33, comma 2, D.L. n. 34 del 2019) la disciplina che ne risulta è la seguente: il riferimento base è previsto dall’art. 23, comma 2, cit. (indicato nell’anno 2016); questo dato deve, poi essere adeguato, aumentandolo o diminuendolo, in modo da assicurare l’invarianza nel tempo del valore medio pro-capite del 2018. In tal modo, superando definitivamente il limite del trattamento accessorio del 2016, e costruendone uno nuovo, a partire dal 2018, si garantisce a ciascun dipendente un valore medio, in caso di assunzione di nuovi dipendenti, tale che all’incremento del numero dei dipendenti, l’ammontare del trattamento accessorio cresca in misura proporzionale. Qualora, invece, il numero dei dipendenti dovesse diminuire non è possibile scendere al di sotto del valore-soglia del trattamento accessorio 2016. La norma prevista dall’art. 23, c. 2, D.lgs. n. 75 del 2007 cit., rimanendo in vigore, non deve più essere considerata come valore assoluto da prendere come riferimento, bensì come il limite minimo inderogabile, al di sotto del quale non è possibile riconoscere il trattamento accessorio, e ciò anche in considerazione del fatto che, trattandosi di un trattamento accessorio ormai maturato, esso rappresenta un diritto acquisito che non può essere negato, in caso di diminuzione di dipendenti”*.

Relativamente all’ applicazione della disciplina riguardante le modalità di calcolo del salario accessorio medio *pro-capite*, la giurisprudenza contabile ha ulteriormente precisato che: *“per determinare il costo medio pro-capite occorre procedere sommando il valore del fondo per la contrattazione decentrata con il valore complessivo delle risorse destinate al finanziamento delle P.O. e dividere l’importo risultante per il numero di tutti i dipendenti in servizio al 31/12/2018, comprese le posizioni organizzative. La quantificazione del fondo, ai fini della determinazione del valore medio poi, deve essere fatta con riferimento soltanto a quelle voci che concorrono a determinare il tetto del trattamento accessorio di cui all’art 23 del decreto legislativo 75/2017”* (Cfr. anche Sezione regionale di controllo Basilicata n. 2/2019/PAR, Sezione regionale controllo Lombardia, n. 200/2018/PAR Sezione regionale di controllo per la Liguria PAR 56/2019, Sezione regionale controllo Campania 23/2021/PAR).

Per quanto riguarda lo specifico tema della spesa per il personale a tempo determinato, va preliminarmente chiarito che tale spesa rientra a pieno titolo nell’aggregato “spesa di personale”. In proposito, l’articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, dispone che il limite finanziario della spesa per il personale a tempo determinato è quello del 100% di quella sostenuta nel 2009 per gli enti locali in regola con l’obbligo di riduzione delle spese di personale. Ciò pone un “obiettivo generale di contenimento della spesa relativa ad un vasto settore del personale e, precisamente, a quello costituito da quanti collaborano con le pubbliche amministrazioni in virtù di contratti diversi dal rapporto di impiego a tempo indeterminato” (Corte costituzionale, sentenza n. 173 del 2012).

Le limitazioni di spesa di personale flessibile non hanno tuttavia riguardato:

- le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell’articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;
- le assunzioni necessarie a garantire l’esercizio delle funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale nonché le spese sostenute per lo svolgimento di attività sociali mediante forme di lavoro accessorio di cui all’articolo 70 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276;
- personale con contratto di lavoro a tempo determinato a carattere stagionale, a condizione che i relativi oneri siano integralmente a carico di risorse già incassate nel bilancio dei comuni, derivanti da contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione con soggetti privati e che le assunzioni siano finalizzate esclusivamente alla fornitura di servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari, di servizi pubblici non essenziali o di prestazioni verso terzi paganti, non connessi a garanzia di diritti fondamentali (articolo 22 del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50);



Comune di Tornimparte

Provincia dell'Aquila

SEZIONE IV – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

- esigenze temporanee di rafforzamento dei servizi di accoglienza e di assistenza al pubblico, di miglioramento e di potenziamento degli interventi di tutela, vigilanza e ispezione, protezione e conservazione nonché valorizzazione dei beni culturali in gestione (articolo 8 del decreto-legge 31 maggio 2014, n. 83);
- nel tempo si è, poi, consolidata un'interpretazione univoca della giurisprudenza contabile sull'esclusione della spesa di personale etero-finanziata, dal rispetto dei limiti in materia di finanza pubblica. Il principio di diritto è stato affermato dalla Corte dei conti, Sezione Autonomie, con delibera n. 23 del 2017 sottolineando come, per le spese etero-finanziate, *«la giurisprudenza della Corte ha ammesso la non applicabilità dei limiti di spesa prevista in materia di personale, non incidendo sulla gestione del bilancio per l'esercizio delle ordinarie funzioni, che gravano, invece sulle risorse proprie dell'ente»*. La medesima Sezione ha precisato i presupposti ed i limiti entro i quali un ente locale può escludere dalla dimostrazione del rispetto del vincolo di finanza pubblica, le spese sostenute per l'esercizio di funzioni finanziate da altra pubblica amministrazione, sottolineando, in particolare, la necessità con riguardo all'attribuzione di fondi finalizzati, dell'assenza di oneri a carico del bilancio dell'ente ricevente (principio della neutralità finanziaria), nonché della correlazione tra la durata dei contratti ed il perdurare dei relativi finanziamenti. Il principio è stato recepito anche dal legislatore, in via generale, con l'articolo 57, comma 3-septies del decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104, ancorché inserito in un determinato contesto: *«A decorrere dall'anno 2021 le spese di personale riferite alle assunzioni, effettuate in data successiva alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto (14 ottobre 2020), finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019 n. 58, per il periodo in cui è garantito il predetto finanziamento. In caso di finanziamento parziale, ai fini del predetto valore soglia non rilevano l'entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente»*.

La capacità assunzionale del Comune di Tornimparte

La programmazione del fabbisogno di personale per il Comune di Tornimparte deve tenere necessariamente conto delle risorse umane che sono assicurate, per le ragioni legate alla ricostruzione *post* sisma, dall'Ufficio speciale per la ricostruzione dei comuni del cratere (c.d. USRC).

- A tal proposito, l'articolo 1, comma 773, della legge 29 dicembre 2022, n. 197 (*Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2023 e bilancio pluriennale per il triennio 2023-2025*) ha disposto la proroga dell'efficacia delle disposizioni di cui all'articolo 2-bis, comma 38, primo e secondo periodo, del decreto-legge 16 ottobre 2017, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 4 dicembre 2017, n. 172, consentendo, così, la possibilità di prorogare gli incarichi di collaborazione coordinata e continuata stipulati sulla base della normativa emergenziale fino all'anno 2025. Il Comune di Tornimparte, sin dall'anno 2009, si è avvalso di n. 2 collaboratori in maniera coordinata e continuativa per 18 ore settimanali, giusta il disposto dell'articolo 5 dell'ordinanza del Presidente del Consiglio dei ministri del 19 maggio 2009, n. 3771. La relativa spesa, pari a € 900,00 mensili lordi, è anticipata dal comune ed è rendicontata all'USRC.
- Il richiamato Ufficio speciale ha, peraltro, messo a disposizione del Comune di Tornimparte una ulteriore risorsa umana, selezionata all'esito di una propria procedura concorsuale, i cui esiti sono stati portati a conoscenza dell'amministrazione comunale in data 22 febbraio 2023, con nota acquisita al protocollo n. 1877 della medesima data. Con successiva comunicazione acquisita al protocollo del 29 marzo 2023, n. 3019, si informava l'amministrazione comunale della registrazione del contratto presso l'ufficio di



Comune di Tornimparte

Provincia dell'Aquila

SEZIONE IV – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

controllo sugli atti della Corte dei conti potendo, pertanto, dare esecuzione all'incarico. Si tratta, in particolare, di un incarico di lavoro autonomo – con la qualifica di esperto in controlli amministrativi e contabili ai sensi dell'articolo 7, comma 4, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, e dell'articolo 7, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 – per l'assistenza tecnica specialistica nell'ambito delle attività a valere sul PNC/PNRR di cui il Comune di Tornimparte non è parte contrattuale ma il solo beneficiario. Tale incarico, in particolare, stipulato per la durata di un anno, prevede la possibilità di proroga fino al 2026. Con nota dell'USRC dell'8 marzo 2024, il medesimo Ufficio speciale comunicava l'impossibilità di procedere alla proroga dell'incarico di cui sopra per una seconda annualità sicché, anche a fronte della successiva revoca dell'incarico da parte del professionista inizialmente individuato, procedeva alla contrattualizzazione – per un ulteriore anno – di un professionista condiviso con altri due comuni. Il relativo contratto è stato registrato presso la Corte dei conti in data 3 luglio 2024.

L'attività di programmazione del fabbisogno di personale del Comune di Tornimparte è, inoltre, aggravata dalle seguenti unità:

- la Giunta comunale di Tornimparte ha ritenuto, con delibera del 21 dicembre 2022, n. 179, di conferire l'incarico *ex* articolo 110, comma 1, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, a tempo determinato e con prestazioni *part-time* per complessive diciotto ore settimanali; il rapporto con il professionista individuato è stato regolato da apposito contratto;
- con determinazione del 31 gennaio 2023, n. 32, è stata conclusa la procedura comparativa avviata con deliberazione di Giunta comunale del 3 agosto 2022, n. 110, e modificata con delibera del 19 ottobre 2022, n. 144, per l'affidamento di n. 2 incarichi *part-time* di collaborazione professionale, ai sensi dell'articolo 11, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36, al fine di consentire l'attuazione dei progetti previsti dal PNRR, "*nel limite di una spesa aggiuntiva non superiore al valore dato dal prodotto della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerati al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione*". Il richiamato articolo aggiunge che "*la spesa di personale derivante dall'applicazione del presente comma non rileva ai fini dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, dell'articolo 1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296*". Nella determinazione del 31 gennaio su richiamata si dava atto, altresì, che solo a seguito dell'approvazione del vigente PAIO sarebbero stati stipulati i relativi contratti professionali. Successivamente alla deliberazione di Giunta comunale del 6 febbraio 2023, n. 12, è stata, quindi, disposta la sottoscrizione del relativo contratto e, con determinazione del 13 febbraio 2023, n. 37, assunto il conseguente impegno di spesa;
- con deliberazione di Giunta comunale del 19 dicembre 2024, n. 126, il Comune di Tornimparte ha prorogato per un ulteriore anno l'efficacia della convenzione stipulata con il Comune di Lucoli – previo consenso di quest'ultima amministrazione comunale – per l'utilizzo parziale di una unità ai sensi dell'articolo 23 del CCNL 16 novembre 2022.

In considerazione, peraltro, del pensionamento di n. 1 unità inquadrata nell'area degli operatori esperti – a far data dal 1° settembre 2024 – con determinazione del 12 dicembre 2024, n. 274, è stata indetta apposita procedura di concorso pubblico per esami con svolgimento di una prova scritta e di una prova orale, ai sensi dell'articolo 35-quater, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e dell'articolo 38, comma 3, del regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi, per la copertura a tempo parziale (18 ore settimanali) e indeterminato di n. 1 unità da inquadrare nell'area degli istruttori, profilo professionale "amministrativo e contabile".

Tenuto conto di tutto quanto sopra, il prospetto di spesa per il personale in servizio nel triennio 2025-2027 – contenuto nei documenti di accompagnamento al bilancio di previsione finanziario approvato con



Comune di Tornimparte

Provincia dell'Aquila

SEZIONE IV – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

deliberazione di Consiglio comunale 20 dicembre 2024, n. 34 – reca i seguenti valori soglia da dover rispettare nel triennio considerato.

	2025		2025		2026	
	valore soglia	calcolo del rispetto del limite	valore soglia	calcolo del rispetto del limite	valore soglia	calcolo del rispetto del limite
limite D.M. 17/03/2020	€ 574.009,58	€ 507.577,46	€ 574.009,58	€ 507.577,46	€ 574.009,58	€ 507.577,46
limite spesa media 2011-2013	€ 550.280,67	€ 537.502,69	€ 550.280,67	€ 537.502,69	€ 550.280,67	€ 537.502,69
limite spesa per tempo determinato	€ 35.069,41	€ 22.049,48	€ 35.069,41	€ 22.049,48	€ 35.069,41	€ 22.049,48

A ben vedere, la capacità assunzionale dell'ente utilizzabile per l'anno 2024 è calcolata come segue.

A	B	C	D	E
(media delle entrate correnti 2021-2022-2023) – FCDE 2025	spese di personale da rendiconto 2023	limite teorico	rapporto tra le entrate e le spese di personale (A/B)	somma utilizzabile (C-B)
€ 2.138.753,91	€ 507.321,24	€ 590.296,08	23,72 %	€ 82.974,84

Da ciò emerge, quindi, che la somma utilizzabile per le assunzioni da poter effettuare, a vario titolo, nell'anno 2025 è pari ad € 82.974,84. L'utilizzo di tale somma è, tuttavia, pregiudicato dal doveroso rispetto del limite costituito dalla media delle spese sostenute per il personale nel triennio 2011-2013 che, come risulta dalla prima tabella su riportata, consente a questa amministrazione l'utilizzo di una modestissima capacità di spesa che consente, tuttavia, di poter procedere all'assunzione di n. 1 unità a tempo parziale nel corso dell'esercizio 2025, salvo potersi procedere a quelle che non soggiacciono ai vincoli economico-finanziari su riportati.

Organizzazione del lavoro agile

Il lavoro agile per i dipendenti delle Amministrazioni pubbliche è stato sperimentalmente introdotto in Italia con la legge 7 agosto 2015, n. 124, c.d. legge Madia, finalizzata, tra l'altro, ad estendere detta modalità di svolgimento della prestazione lavorativa ad almeno il 10% dei dipendenti pubblici entro un arco temporale di tre anni.

Al riguardo, appare utile richiamare, in via preliminare, la Risoluzione del Parlamento europeo del 13 settembre 2016, che definisce il lavoro agile come un nuovo approccio all'organizzazione del lavoro basato su una combinazione di flessibilità, autonomia e collaborazione.

Alla luce di detta risoluzione, il quadro normativo è stato implementato con la successiva legge 22 maggio 2017, n. 81, che, nel sancire le opportune garanzie per assicurare parità di trattamento economico e normativo tra lavoratori agili e quelli ordinari, ne ha enfatizzato, per l'appunto, il ruolo di strumento volto all'incremento della produttività e alla conciliazione vita-lavoro.

Il lavoro agile è, infatti, definito come modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro.

Attraverso la direttiva n. 3 del 2017, recante le Linee guida sul lavoro agile nella P.A., il Dipartimento della funzione pubblica ha diramato indirizzi operativi per l'attuazione delle disposizioni richiamate, prescrivendo anche puntuali indicazioni inerenti all'organizzazione del lavoro e alla gestione del personale.



Comune di Tornimparte

Provincia dell'Aquila

SEZIONE IV – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Infine, la Circolare INAIL n. 48 del 2017 ha disciplinato aspetti quali l'obbligo assicurativo e la classificazione tariffaria, la retribuzione imponibile, la tutela assicurativa, la garanzia della salute e sicurezza del lavoratore agile e le istruzioni operative per la denuncia assicurativa.

Nei primi mesi del 2020, in conseguenza dell'epidemia da covid-19, il lavoro da remoto si è imposto come uno strumento efficace per contrastare l'emergenza, garantendo al contempo l'erogazione dei servizi pubblici ed il distanziamento sociale.

Con il decreto-legge 2 marzo 2020, n. 9, di modifica dell'articolo 14 della legge n. 124 del 2015, è stato decretato il superamento del regime sperimentale per il lavoro agile nella pubblica amministrazione che è, poi, divenuto la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa all'interno delle amministrazioni pubbliche per effetto del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, c.d. decreto "Cura Italia".

Con l'attenuarsi dell'emergenza epidemiologica, a seguito dell'impegno profuso nella campagna delle vaccinazioni, il decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 23 settembre 2021 ha sancito che, a decorrere dal 15 ottobre 2021, la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni torni ad essere quella svolta in presenza.

Pertanto, il decreto ministeriale 8 ottobre 2021, attuativo del d.P.C.m. predetto, ha posto in capo alle pubbliche amministrazioni l'obbligo di organizzare il rientro in presenza di tutto il personale dettando, altresì, le condizionalità ai fini dell'accesso allo *smart working*.

Attualmente, rilevano le disposizioni contenute nel contratto collettivo nazionale di lavoro per il comparto funzioni locali, approvato il 16 novembre 2022, per il triennio 2019-2021.

L'articolo 63 del medesimo contratto prevede, in particolare, che i criteri generali di individuazione dei processi e delle attività di lavoro "smartabili" siano stabiliti dalle amministrazioni previo confronto con le organizzazioni sindacali (cfr. comma 1) e che la modalità "agile" di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato sia disciplinata con regolamento ed accordo tra le parti (cfr. comma 2).

L'articolo 64 aggiunge che *"l'adesione al lavoro agile ha natura consensuale e volontaria ed è consentito a tutti i lavoratori – siano essi con rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale e indipendentemente dal fatto che siano stati assunti con contratto a tempo indeterminato o determinato"*. Con la precisazione che la legge 29 dicembre 2022, n. 197, all'articolo 1, comma 306, ha disposto che *"fino al 31 marzo 2023, per i lavoratori dipendenti pubblici e privati affetti dalle patologie e condizioni individuate dal decreto del Ministro della salute di cui all'articolo 17, comma 2, del decreto-legge 24 dicembre 2021, n. 221, convertito con modificazioni dalla legge 18 febbraio 2022, n. 11, il datore di lavoro assicura lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile anche attraverso l'adibizione a diversa mansione compresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definite dai contratti collettivi di lavoro vigenti, senza alcuna decurtazione della retribuzione in godimento"*.

Gli articoli 65 e 66 definiscono, rispettivamente il contenuto obbligatorio del suddetto accordo individuale e l'articolazione della prestazione in modalità agile.

Con la direttiva 29 dicembre 2023 del Ministro per la pubblica amministrazione rivolta a tutte le pubbliche amministrazioni è stato osservato che *"Il quadro odierno, connotato dall'ormai superata contingenza pandemica (dichiarata conclusa dall'Organizzazione mondiale della sanità in data 5 maggio 2023), da una disciplina contrattuale collettiva ormai consolidata e dalla padronanza, da parte delle amministrazioni, dello strumento del lavoro agile come volano di flessibilità orientato alla produttività ed alle esigenze dei lavoratori, ha fatto ritenere superata l'esigenza di prorogare ulteriormente i termini di legge che stabilivano l'obbligatorietà del lavoro agile per i lavoratori che – solo nel contesto pandemico – sono stati individuati quali destinatari di una specifica tutela"*.



Comune di Tornimparte

Provincia dell'Aquila

SEZIONE IV – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Proseguendo, “*si ritiene necessario evidenziare la necessità di garantire, ai lavoratori che documentino gravi, urgenti e non altrimenti conciliabili situazioni di salute, personali e familiari, di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile, anche derogando al criterio della prevalenza dello svolgimento della prestazione lavorativa in presenza. Nell’ambito dell’organizzazione di ciascuna amministrazione sarà, pertanto, il dirigente responsabile a individuare le misure organizzative che si rendono necessarie, attraverso specifiche previsioni nell’ambito degli accordi individuali, che vadano nel senso sopra indicato*”.

Per dare attuazione alle previsioni contrattuali approvate il 16 novembre 2022, con deliberazione di Giunta comunale dell’8 marzo 2023, n. 22, è stato approvato il regolamento in materia di lavoro agile nel Comune di Tornimparte.

Misure abilitanti in termini organizzativi, di piattaforme tecnologiche e di competenze professionali

La pregressa esperienza del lavoro agile in periodo emergenziale, attivato per il personale comunale a seguito della diffusione della pandemia covid-19, ha favorito le azioni di digitalizzazione e snellimento delle attività, dei processi e dei procedimenti, garantendo comunque il miglior impatto possibile per l’utenza in termini di accessibilità, anche da remoto, ai servizi offerti dalle strutture comunali.

Le azioni, che costituiscono misure abilitanti in termini organizzativi, sono volte a non disperdere il potenziale di tale modalità di lavoro e possono essere così sintetizzate:

- il rinnovo e la standardizzazione di tutte le postazioni di lavoro fisse e mobili per garantire una esperienza d’uso omogenea di elevata qualità, sia in ufficio che in mobilità, a tutti i dipendenti;
- il trasferimento nel cloud e il contestuale rinnovo delle piattaforme applicative per garantire un miglioramento nei processi, completando il processo di dematerializzazione e digitalizzazione secondo la logica del *digital first*;
- la garanzia di un elevato standard di sicurezza sia sotto il profilo tecnologico sia sotto quello, altrettanto importante, della cultura della sicurezza informatica di tutti i lavoratori;
- l’integrazione di documenti, di comunicazioni e di processi nel *digital workspace*.

Al fine di perseguire il miglioramento continuo di tali fattori, il Comune di Tornimparte ha nominato, con deliberazione di Giunta del 17 febbraio 2021, n. 25, il Responsabile per la transizione digitale del medesimo comune, ai sensi dell’articolo 17, del decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82.

In virtù delle condizionalità stabilite dal D.M. 8 ottobre 2021, recante “Modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni”, il lavoro agile, previo accordo con il datore di lavoro, può essere svolto utilizzando le dotazioni tecnologiche del lavoratore, che rispettino i seguenti requisiti di sicurezza:

- per la componente *hardware*: i) *computer desktop* oppure *notebook*; ii) *monitor* (preferibilmente 19" o superiore); iii) *tastiera, mouse*; iv) *webcam*, cuffie, microfono;
- per la componente *software*: i) sistema operativo *windows 10* o superiore; ii) *suite office 365* (*word, excel, teams*); iii) *browser* (*chrome, firefox, edge*); iv) antivirus aggiornato (*anti-malware* e *anti-phishing*);
- per la componente connettività: i) accesso ad internet in banda larga.

L’amministrazione comunale è tenuta ad assicurare il costante aggiornamento dei meccanismi di sicurezza, nonché il monitoraggio del rispetto dei livelli minimi di sicurezza per gli accessi all’infrastruttura comunale.

Nell’alveo del quadro rappresentato, la pianificazione delle attività formative dell’Ente per supportare il cambiamento organizzativo, la trasformazione digitale e lo smart working dovrà focalizzarsi, a partire dall’anno in corso, su corsi e percorsi tesi a potenziare le competenze tecniche, trasversali, organizzative e



Comune di Tornimparte

Provincia dell'Aquila

SEZIONE IV – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

manageriali dell'intero personale. Ciascuna delle diverse aree di competenza dovrà essere implementata e approfondita tenendo conto dei differenti livelli organizzativi cui appartengono i discenti, delle strutture organizzative in cui essi sono incardinati e del relativo profilo professionale.

Per quanto sopra evidenziato, la programmazione delle attività formative dell'ente sarà fortemente incentrata sul potenziamento delle competenze digitali necessarie all'utilizzo delle piattaforme tecnologiche di comunicazione/formazione in essere ed allo sviluppo di quelle soft skill imprescindibili per gestire in modo efficace gli spazi, gli strumenti, le relazioni, per aumentare il benessere organizzativo e la produttività del lavoro, in tale mutata realtà lavorativa.

Oltre a tali competenze, per i responsabili dei servizi dovranno essere implementate competenze e capacità manageriali adeguate ad una gestione smart, ad un lavoro che ha mutato tempi e modalità di gestione e pianificazione delle attività.

Obiettivi connessi alla prestazione resa in lavoro agile con specifico riferimento alla *performance* individuale

Alla luce del quadro normativo e contrattuale vigente, il comune di Tornimparte ha superato la dinamica emergenziale che ha contraddistinto la prima applicazione dell'istituto dello smart working (o lavoro agile) al fine di condurne l'applicazione ad un modello lavorativo definito. A questo scopo nell'ottica di individuare le condizioni abilitanti per una programmazione del lavoro agile da attuarsi nei prossimi anni, sono state previste due azioni che si intendono propedeutiche alla programmazione:

- 1) Definizione dello schema di accordo individuale di adesione al lavoro agile o smart working;
- 2) organizzazione delle modalità di comunicazione dei dati dello smart working al Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

Al fine di garantire la connessione tra ciclo della performance e il tema della transizione digitale, strettamente correlato alla smartabilità dei processi, in fase di monitoraggio degli obiettivi assegnati alle singole strutture, sarà inserito apposito indicatore per l'obiettivo strategico "Mappatura dei processi di lavoro e delle attività smartabili ai fini dell'aggiornamento del PIAO 2023-2025. Ricognizione processi ai fini della semplificazione e digitalizzazione", come di seguito specificato con l'indicazione del valore atteso: "individuazione di almeno un processo/procedimento di cui avviare la semplificazione e la digitalizzazione".

Contributi al miglioramento delle *performance*

Al fine di monitorare e misurare l'impatto del lavoro agile in termini di efficienza ed efficacia, nella fase di avvio del PIAO, le strutture saranno sollecitate a prevedere, tra gli obiettivi strategici, operativi o individuali delle strutture, attività atte a misurare:

- il gradimento del lavoro agile tra i dipendenti mediante la somministrazione di una indagine di *customer satisfaction* a campione;
- monitoraggio della riduzione dei tassi di assenza.

In particolare, per comprendere meglio l'impatto dello smart working sui dipendenti dell'amministrazione comunale, sarà predisposto un questionario di rilevazione rivolto ad un campione di dipendenti superiore al 10%.

La prima parte del questionario si focalizzerà su alcune domande di carattere generale, come ad es. sesso, età, livello di istruzione, tipo di insediamento (città grande, città di medie dimensioni, piccola città, campagna).

Le successive domande riguarderanno gli effetti del lavoro agile sulla sfera personale e professionale.



Comune di Tornimparte

Provincia dell'Aquila

SEZIONE IV – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Disability management

Il *disability management*, come definito dalla scienza gestionale, è funzionale a garantire un'efficace integrazione nell'ambiente di lavoro da parte delle persone con disabilità. A tal fine, l'articolo 39-ter del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, aveva previsto, per le sole amministrazioni pubbliche con più di duecento dipendenti, la nomina di un responsabile dei processi di inserimento, avente le funzioni indicate al comma 2 del medesimo articolo, e cioè:

- a) la cura dei rapporti con il centro per l'impiego territorialmente competente per l'inserimento lavorativo dei disabili, nonché con i servizi territoriali per l'inserimento mirato (cfr. lettera a);
- b) la predisposizione, sentito il medico competente della propria amministrazione ed eventualmente il comitato tecnico di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, degli accorgimenti organizzativi e la proposta, ove necessario, di soluzioni tecnologiche per facilitare l'integrazione al lavoro anche ai fini dei necessari accomodamenti ragionevoli di cui all'articolo 3, comma 3-bis, del decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 216 (cfr. lettera b);
- c) la verifica dell'attuazione del processo di inserimento, recependo e segnalando ai servizi competenti eventuali situazioni di disagio e di difficoltà di integrazione (cfr. lettera c).

L'articolo 6 del decreto legislativo 13 dicembre 2023, n. 222 (avente ad oggetto "*Disposizioni in materia di riqualificazione dei servizi pubblici per l'inclusione e l'accessibilità, in attuazione dell'articolo 2, comma 2, lettera e), della legge 22 dicembre 2021, n. 227*") ha modificato il richiamato articolo 39-ter come segue.

- In primo luogo, viene soppresso il riferimento alle amministrazioni pubbliche con più di duecento dipendenti ed estendendo, così, l'obbligo di nomina del responsabile dei processi di inserimento a tutte le amministrazioni di cui al decreto legislativo n. 165 del 2001.
- Il responsabile suddetto, si aggiunge, "*è individuato tra i dirigenti di ruolo ovvero tra gli altri dipendenti ed è scelto prioritariamente tra coloro i quali abbiano esperienza sui temi dell'inclusione sociale e dell'accessibilità delle persone con disabilità anche comprovata da specifica formazione*" (cfr. comma 1-bis, dell'articolo 39-ter, aggiunto *ex novo*).
- In secondo luogo, viene specificato che la finalità dell'incarico di cui al punto precedente è di assicurare processi di inserimento "*in ambiente di lavoro delle persone con disabilità individuato nell'ambito del personale in servizio*" (cfr. comma 1, dell'articolo 39-ter, modificato).
- Il fine di cui al punto precedente è giustificato dall'esplicito riferimento – ora condotto – all'articolo 7, comma 1, del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001, nella parte in cui precisa che "*le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno*".

L'articolo 3 del decreto legislativo n. 222 del 2023 ha modificato, altresì, l'articolo 6 del decreto-legge n. 80 del 2021, con l'inserimento del comma 2-bis recante obblighi, per le amministrazioni pubbliche che adottano il PIAO, di individuare nell'ambito del personale in servizio "*un dirigente amministrativo ovvero un altro dipendente ad esso equiparato, che abbia esperienza sui temi dell'inclusione sociale e dell'accessibilità delle persone con disabilità anche comprovata da specifica formazione, che definisce specificatamente le modalità e le azioni di cui al comma 2, lettera f), proponendo la relativa definizione degli obiettivi programmatici e strategici della performance di cui al comma 2, lettera a), e della relativa strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo e degli obiettivi formativi annuali e pluriennali di cui al comma 2, lettera*



Comune di Tornimparte

Provincia dell'Aquila

SEZIONE IV – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

b). *Le predette funzioni possono essere assolte anche dal responsabile del processo di inserimento delle persone con disabilità nell'ambiente di lavoro di cui all'articolo 39-ter, comma 1, del citato decreto legislativo n. 165 del 2001, ove dotato di qualifica dirigenziale*". La norma, inoltre, fa obbligo di indicare il nominativo del soggetto individuato alla Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della funzione pubblica.

Il comma 2-ter, anch'esso introdotto con il richiamato decreto legislativo, ha previsto la possibilità, per le pubbliche amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti, di ricorrere a forme di gestione associata per l'esercizio delle funzioni di cui al comma 2-bis.

Al responsabile dei processi di inserimento nell'ambiente di lavoro è, quindi, richiesto di definire *“le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità”* (cfr. articolo 6, comma 2, lettera f), decreto-legge n. 80 del 2021), di partecipare al processo di formazione degli obiettivi di *performance* di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, *“stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa”* (cfr. articolo 6, comma 2, lettera a), decreto-legge n. 80 del 2021), nonché di proporre la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo *“anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale”* (cfr. articolo 6, comma 2, lettera b), decreto-legge n. 80 del 2021).

Tutto quanto sopra premesso, va rilevato in questa sede che il responsabile delle risorse umane del Comune di Tornimparte è individuato quale responsabile dei processi di inserimento in ambiente di lavoro *ex* articolo 39-ter del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e articolo 3, del decreto legislativo 13 dicembre 2023, n. 222. Tale è il segretario comunale, nel rispetto delle previsioni contenute nel vigente regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi.

In ordine alla strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo del Comune di Tornimparte funzionale a favorire la partecipazione alle attività e ai servizi offerti dall'amministrazione comunale da parte delle persone con disabilità e dei cittadini ultrasessantacinquenni, si rappresenta quanto segue.

La piena accessibilità delle persone di cui sopra nella sede degli uffici comunali – ubicati tutti in via il corso, n. 178, in Tornimparte, AQ – è assicurata attraverso la disponibilità delle necessarie infrastrutture di supporto, compresa la ubicazione al piano terra del municipio dei *front office* dei principi servizi offerti dall'amministrazione comunale. A questi, va aggiunto che l'amministrazione comunale ha avviato la digitalizzazione dei propri servizi, progressivamente assicurando il rispetto del principio *digital first*. Gli uffici comunali, da ultimo, possono essere raggiunti telefonicamente o via *e-mail* agli indirizzi presenti sul sito *web* informatico del comune.

Gli obiettivi di *performance* di ente, organizzativa e individuale dei responsabili dei servizi sono riportati nell'apposita sezione del presente documento, a cui si rinvia. In questa sede, va detto che – in sede di proposta agli organi di indirizzo politico – il responsabile dei processi di inserimento in ambiente di lavoro vi ha partecipato al fine di far assicurare il rispetto di quanto previsto all'articolo 4 del decreto legislativo n. 222 del 2023, e cioè che:

- gli obiettivi assegnati *“anche nell'ottica di una corretta allocazione delle risorse, assicurano l'effettiva inclusione sociale e le possibilità di accesso delle persone con disabilità”* (cfr. articolo 5, comma 2-bis, del decreto legislativo n. 150 del 2009);
- la misurazione e la valutazione della *performance* individuale tengano conto, tra l'altro, di indicatori *“relativi al raggiungimento degli obiettivi derivanti dalla programmazione strategica della piena*



Comune di Tornimparte

Provincia dell'Aquila

SEZIONE IV – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

accessibilità delle amministrazioni, da parte delle persone con disabilità” (cfr. articolo 9, comma 1, lettera d-bis del decreto legislativo n. 150 del 2009);

- nell'ambito della valutazione di *performance* individuale ed organizzativa “si tiene conto del raggiungimento o meno degli obiettivi per l'effettiva inclusione sociale e la possibilità di accesso alle persone con disabilità di cui all'articolo 5, comma 2-bis, anche ai fini dell'applicazione dei commi 5 e 5-bis del presente articolo (cfr. articolo 3, comma 4, del decreto legislativo n. 150 del 2009). In altri termini, il rispetto degli obiettivi in materia di inclusione sociale è “*condizione necessaria per l'erogazione di premi e componenti del trattamento retributivo legati alla performance e rileva ai fini del riconoscimento delle progressioni economiche, dell'attribuzione di incarichi di responsabilità al personale, nonché del conferimento degli incarichi dirigenziali*” (cfr. articolo 3, comma 5) e il mancato rispetto dei medesimi può comportare una valutazione negativa “*come disciplinata nell'ambito del sistema di misurazione e valutazione della performance, rileva[nte] ai fini dell'accertamento della responsabilità dirigenziale e ai fini dell'irrogazione del licenziamento disciplinare ai sensi dell'articolo 55-quater, comma 1, lettera f-quinquies), del decreto legislativo 330 marzo 2001, n. 165, ove resa a tali fini specifici nel rispetto delle disposizioni del presente decreto*” (cfr. articolo 3, comma 5-bis).

Piano integrato di organizzazione e attività 2025-2027



Allegati

- 1. Mappatura dei processi**
- 2. Elenco obblighi di pubblicazione**