



COMUNE DI ALVITO

(Provincia di Frosinone)

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2025-2027 (IN FORMA SEMPLIFICATA)

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

Approvato con deliberazione di Giunta comunale

RIFERIMENTI NORMATIVI

1. Art 6, comma 1, del DL 9 giugno 2021 n 80, recante “ *Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali 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;
2. DPR 24 giugno 2022 n 81, cd “*Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione*”;
3. Decreto 30 giugno 2022 n 132, “*Regolamento recante definizione del Piano integrato di attività e organizzazione*”, del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell’Economia e delle Finanze.

PREMESSA

L’articolo 6, del decreto legge n. 80/2021 (cd Decreto Reclutamento), convertito dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto a partire dal 2022, l’obbligo di approvare il Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (di seguito PIAO).

Il PIAO costituisce una misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell’ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA., funzionale all’attuazione del PNRR. Secondo le indicazioni del legislatore esso ha la finalità di “*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...*”

Si tratta di un documento obbligatorio per tutte le pubbliche amministrazioni con più di 50 dipendenti, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative. Per le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti è prevista la redazione di un PIAO semplificato (art 6 DM 30/06/2022 n. 132).

L’art 1 del **DPR 24 giugno 2022, n. 81** avente ad oggetto “Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione” dispone che, per le pubbliche amministrazioni con più di 50 dipendenti, sono soppressi in quanto assorbiti del PIAO i seguenti documenti:

- a) il Piano dei fabbisogni del personale e il Piano delle azioni concrete;
- b) il Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali;

- c) il Piano della performance;
- d) il Piano di prevenzione della corruzione;
- e) il Piano organizzativo del lavoro agile;
- f) il Piano delle azioni positive.

Per le amministrazioni pubbliche con meno di 50 dipendenti, l'art 6 del Decreto 30 giugno 2022 n 132 del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, cd "Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione) ha previsto modalità semplificate di redazione del PIAO, prevedendo che (comma 3) esse sono tenute alla predisposizione dei documenti di cui all'articolo 4, comma 1,

- lettera a) – Struttura Organizzativa
- lettera b) – Organizzazione del lavoro agile
- lettera c) – Piano triennale dei fabbisogni di personale,

oltre alla sezione anticorruzione di cui all'art 6, comma 1, del medesimo Decreto.

Per tali Enti, quindi, i restanti documenti saranno approvati singolarmente, vista la previsione dell'art 6, comma 4, del richiamato decreto : “ *4. Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui al presente articolo*”.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione viene redatto sulla base del “Piano tipo”, di cui al **Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 n. 132**, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'articolo 6, commi 1 e 4, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, il Piano integrato di attività e organizzazione è adottato entro il 31 gennaio, tuttavia, ex art 8, comma 2, del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30/06/2022 n 132, in caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione del bilancio di previsione, il termine per l'approvazione del PIAO, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione del bilancio.

L'art. 11 del DM richiamato dispone che il PIAO è approvato dalla Giunta Comunale.

Ai sensi dell'art 6, comma 2, del DL 80/2021, il PIAO ha una durata di tre anni, con aggiornamento annuale.

Una volta approvato, il PIAO va pubblicato sul sito internet istituzionale dell'Ente e trasmesso al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri ai fini della pubblicazione sul relativo portale.

In caso di mancata adozione del PIAO, ex art. 6, comma 7, del DL n. 80/2021, convertito in Legge n. 113/2021, si applicano le sanzioni previste dall'articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, ferme restando quelle previste dall'articolo 19, comma 5, lettera b), del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, e precisamente:

- ✓ divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti che risultano avere concorso alla mancata adozione del Piano, per omissione o inerzia nell'adempimento dei propri compiti (art. 10, c.5, D.lgs. n. 150/2009);
- ✓ impossibilità di procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati (art. 10, c.5, D.lgs. n. 150/2009);
- ✓ applicazione, nel rispetto delle norme previste dalla legge 24 novembre 1981, n. 689, di una sanzione amministrativa non inferiore nel minimo a euro 1.000 e non superiore nel massimo a euro 10.000 (art. 19, c. 5, l. b).

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune di ALVITO

Indirizzo: Piazza G. Marconi n. 3

Cod.Fisc. 00297440604 - Part. IVA 00297440604

Sindaco: Luciana Martini

Numero **dipendenti** al 31 dicembre anno precedente: 06

Numero **abitanti** al 31 dicembre anno precedente: 2491

Telefono: 0776/510101

Sito internet: www.comune.alvito.fr.it

PEC: comunealvito@arcmediapec.it

In quanto ente con **un numero di dipendenti inferiore a 50**, il Comune di Alvito è tenuto all'adozione di un PIAO in forma semplificata ex art 6 DM 132/2022 citato in premessa).

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

SOTTOSEZIONE "VALORE PUBBLICO"

Ente non tenuto all'inserimento della sottosezione "Valore pubblico" nel PIAO ex art 6 del DM 30/06/2022 n 132, sopra richiamato.

SOTTOSEZIONE "PERFORMANCE"

Ente non tenuto all'inserimento della sottosezione "Performance" nel PIAO ex art 6 del DM 30/06/2022 n 132, sopra richiamato. Il Piano della performance 2024-2026 verrà pertanto approvato con atto separato, comunque in modo conforme ai contenuti del presente PIAO.

SOTTOSEZIONE "RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA" PERIODO 2025-2027

Con Deliberazione di GC n. 8 del 29.01.2025, esecutiva come per legge, è stata confermata la sottosezione "Rischi corruttivi e Trasparenza" contenuta nel PIAO 2024-2026, pubblicato nella Sezione Amministrazione Trasparente-Sottosezione "Altri contenuti"- Prevenzione della corruzione, come consentito dall'Aggiornamento 2024 al PNA 2022 secondo cui **"I comuni con popolazione al di sotto di 5000 abitanti e con meno di 50 dipendenti, dopo la prima adozione della sezione, valutano se nell'anno precedente si siano verificate o meno le seguenti evenienze:**

- **fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative;**
- **modifiche organizzative rilevanti;**
- **modifiche degli obiettivi strategici**
- **modifiche significative di altre sezioni del PIAO tali da incidere sui contenuti della sezione anticorruzione e trasparenza.**

Come evidenziato nella suddetta Deliberazione di GC, considerata l'urgenza dell'amministrazione di adottare il programma triennale del fabbisogno di personale, parte integrante del PIAO 2025-2027, non risultando ad oggi verificatisi fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni né modifiche organizzative rilevanti né modifiche degli obiettivi strategici e né modifiche di altre sezioni del PIAO tali da incidere sulla Sezione, si ritiene di confermare per l'esercizio 2025 la Sottosezione con riserva tuttavia di apportare modifiche alla stessa in corso d'anno.

Ad ogni buon conto si riporta la sottosezione, con le misure confermate ed i relativi allegati.

1. PNA 2022, Modifiche normative in materia di contratti pubblici, Aggiornamento PNA 2023 al PNA 2022, Delibere Anac in materia di Trasparenza.

Con Deliberazione della n. 68 del 18/10/2023, esecutiva come per legge, la Giunta ha adottato il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO) ex Art 6 DL n 80/2021 per il periodo 2023-2025, comprensivo della Sottosezione Rischi corruttivi e Trasparenza.

Nel PNA 2022, Anac ha evidenziato che il Piano si colloca in una fase storica complessa caratterizzata da forti cambiamenti dovuti alle molte riforme connesse agli impegni assunti dall'Italia con il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) per superare la crisi derivante dalla pandemia, ma anche agli eventi bellici attualmente in corso nell'Europa dell'Est. Inoltre già dall'anno 2021, nel settore dell'anticorruzione e della trasparenza, sono state previste delle importanti novità in quanto con il DL 89/2021 recante *“Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia”* il legislatore ha introdotto il Piano integrato di organizzazione (PIAO) da adottarsi annualmente dalle amministrazioni di cui all'art 1 comma 2 del D. Lgs 165/2001. Del predetto documento fa parte la pianificazione della prevenzione della corruzione e della trasparenza, insieme ad altri documenti di programmazione.

Nel PNA 2022 Anac evidenziava che le consistenti risorse finanziarie messe in campo dal PNRR e le numerose deroghe alla legislazione ordinaria, introdotte per ragioni di semplificazione e di accelerazione degli interventi, al fine di rispettare gli impegni che l'Italia ha assunto in sede europea con il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, rendono il settore dei contratti pubblici particolarmente esposto al rischio di fenomeni corruttivi.

A seguito del suddetto PNA 2022 sono intervenute importanti modifiche in materia di contratti pubblici e di trasparenza e precisamente:

- 1) con il D. Lgs 36/2023 è stato approvato il Codice dei contratti pubblici in attuazione dell'articolo 1 della legge 21 giugno 2022, n. 78, recante delega al Governo in materia di contratti pubblici che è entrato in vigore il 1à aprile 2023, con efficacia dal successivo 1° luglio 2023;
- 2) con la delibera ANAC n. 261 del 20 giugno 2023, Anac ha adottato il 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”;

- 3) con la delibera n. 262 del 20 giugno 2023, Anac ha adottato il provvedimento di cui all'articolo 24, comma 4, del decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36 (FVOE) d'intesa con il Ministero delle infrastrutture e dei trasporti e con l'Agenzia per l'Italia Digitale e il relativo allegato;
- 4) con la delibera n. 263 del 20 giugno 2023, Anac ha adottato il provvedimento di cui all'articolo 27 del decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36 d'intesa con il Ministero delle infrastrutture e dei trasporti recante «*Modalità di attuazione della pubblicità legale degli atti tramite la Banca dati nazionale dei contratti pubblici*» e il relativo allegato”;
- 5) con la delibera n. 264 del 20 giugno 2023 Anac ha adottato il 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 il relativo allegato;
- 6) con la delibera n. 309 del 27 giugno 2023 è stato infine previsto il Bando tipo n.1 – 2023 avente ad oggetto “*Procedura aperta per l'affidamento di contratti pubblici di servizi e forniture nei settori ordinari di importo superiore alle soglie europee con il criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa sulla base del miglior rapporto qualità/prezzo*”;
- 7) con deliberazione n 605 del 19/12/2023, Anac ha proceduto all'aggiornamento 2023 del PNA 2022.

Nel Paragrafo 1 dell'aggiornamento 2023 al PNA 2022, Anac ha precisato di dedicare detto aggiornamento ai contratti pubblici, in virtù delle innovazioni che hanno interessato la materia, con il dichiarato intento di fornire supporto agli enti interessati al fine di presidiare l'area dei contratti pubblici con misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza idonee a rispondere in modo efficace e calibrato a fronte dei rischi corruttivi che potrebbero insorgere. Con l'aggiornamento 2023 al PNA 2022, quindi, Anac interviene in relazione alla sola parte speciale del PNA 2022 ed in particolare:

- a) in relazione alla schematizzazione dei rischi di corruzione e di *maladministration* ed alle relative misure di contenimento, tenendo conto delle

nuove disposizioni normative;

b) in relazione alla disciplina transitoria applicabile in materia di trasparenza amministrativa alla luce della cd. Digitalizzazione dei contratti pubblici e dei Regolamenti adottati dalla medesima Anac ai sensi degli artt 23, comma 5 (Cfr Delibera 261/2023), e 28, comma 4 (Cfr Delibera 264/2023), del D. Lgs 36/2023 (nuovo codice dei contratti pubblici).

Resta quindi ferma (§ 1 Agg. PNA 2023) la parte generale del PNA 2022, mentre per la parte speciale:

- si interviene in relazione alla disciplina derogatoria per i contratti pubblici e prevenzione della corruzione, specificando che “sono superate le check list contenute nell’allegato 8 del PNA 2022;
- il capitolo sui conflitti di interessi mantiene la sua validità
- il capitolo sulla trasparenza rimane valido fino al 31/12/2023, salva l’applicazione della disciplina transitoria prevista nel § 5.1. dell’aggiornamento 2023 al PNA 2022;
- il § 3 del PNA 2022 su “La disciplina della trasparenza degli intervebnti finanziati con i fondi PNRR” rimane ferma come regolata da circolari del MEF e relative al sistema Regis;
- rimane fermo il capitolo sui Commissari Straordinari.

Infine è opportuno evidenziare che l’Aggiornamento 2023 al PNA 2022 è intervenuto anche in relazione alla vigenza degli allegato al PNA 2022, prevedendo che:

✓ **è confermata la vigenza dei seguenti allegati al PNA 2022:**

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

mentre invece non sono più in vigore i seguenti allegati:

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

2. Programmazione in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Nella predisposizione della Sezione de quo, si è tenuto conto delle indicazioni di Anac nel PNA 2022, approvato con Deliberazione dell’Autorità n. 7 del 17/01/2023, nonché di quelle contenute nell’aggiornamento 2023 al PIAO 2022.

Nella parte generale del PNA 2022, confermata dall’aggiornamento 2023, al § 10, si prevede che le Amministrazioni e gli enti con meno di 50 dipendenti possono, dopo la prima adozione, confermare per le successive due annualità, lo strumento programmatico in vigore con apposito atto dell’organo di indirizzo, purchè nel corso dell’anno precedente alla conferma, non siano emersi fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative, non siano state introdotte modifiche organizzative rilevanti, non siano stati modificati gli obiettivi strategici, non siano state modificate le altre sezioni del PIAO (nel caso di obbligo di adozione del PIAO) in modo significativo tale da incidere sui contenuti della sezione anticorruzione e trasparenza. Rimane comunque fermo l’obbligo di adottare un nuovo strumento di programmazione ogni tre anni come previsto dalla normativa.

Al 31/12/2023 il Comune di Alvito (FR) contava un numero di dipendenti inferiore a 50 e non si è verificata alcuna ipotesi ostativa alla conferma della Sezione, tuttavia le modifiche intervenute a seguito dell’aggiornamento 2023 al PNA 2022 in materia di appalti pubblici e di trasparenza impongono di aggiornare la Sezione “Rischi corruttivi e trasparenza” tenendo conto dei suggerimenti forniti da ANAC nell’aggiornamento 2023.

E’ opportuno ribadire che, come precisato nel PNA 2022, il primo obiettivo da inserire nel PIAO è la creazione di **VALORE PUBBLICO**, da intendersi quale **miglioramento della qualità della vita e del benessere economico, sociale, ambientale delle comunità di riferimento, degli utenti, degli stakeholder, dei destinatari di una politica o di un servizio.**

Nel triennio di riferimento ci si propone di perseguire, a tal fine, i seguenti obiettivi:

- ✓ Rafforzamento della strategia di prevenzione della corruzione, avendo particolare riguardo alla gestione dei fondi europei e del PNRR
- ✓ Implementazione del sistema dei controlli interni;
- ✓ Implementazione dei controlli concomitanti con particolare riguardo agli interventi finanziati con le risorse del PNRR;
- ✓ Implementazione della strategia di prevenzione della corruzione in materia di gestione degli appalti pubblici, di selezione del personale e di

erogazione di forme di sostegno economico in favore di soggetti esterni all'Ente

- ✓ Coordinamento della strategia di prevenzione della corruzione con quella di prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo
- ✓ Incremento dei livelli di trasparenza e accessibilità delle informazioni da parte degli *stakeholder*, sia interni che esterni
- ✓ 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 il più possibile integrata (anticorruzione, trasparenza e performance)

Come evidenziato da ANAC (PNA 2022 - § 3.1.), nel percorso avviato con l'introduzione del PIAO, si deve mantenere il patrimonio di esperienza maturato nel tempo dalle amministrazioni, evitando la mera giustapposizione di documenti di programmazione.

Tenuto conto dei contenuti dell'aggiornamento 2023 del Piano Nazionale Anticorruzione 2022, nel predisporre la presente Sezione, si è prestata particolare attenzione alle misure di prevenzione della corruzione e trasparenza in materia di **contratti pubblici**. Le indicazioni di ANAC contenute nel PNA e nel suo aggiornamento costituiscono indirizzo per le PA.

La Sottosezione de quo è stata predisposta dal Segretario Comunale, nominato Responsabile della prevenzione della corruzione del Comune di Alvito con decreto del Sindaco n. 05 del 18/10/2023. A tal fine sono stati richiesti contributi ai Responsabili di Servizio ed ai dipendenti comunali, con Nota Prot. n. 272 del 10/01/2024 ai fini del necessario coinvolgimento degli stessi nel processo di programmazione in materia di prevenzione della corruzione. È stata avviata la procedura partecipativa pubblica mediante pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente-Sezione Amministrazione Trasparente, ed all'albo pretorio on line di apposito avviso (Prot 261 del 10/01/2024), per la consultazione dei cittadini e delle organizzazioni portatrici di interessi collettivi in occasione dell'elaborazione/aggiornamento della sezione anticorruzione del PIAO 2023-2025. Non risultano pervenute proposte ed osservazioni entro il termine indicato nell'avviso.

3. Soggetti del sistema di prevenzione della corruzione con relativi compiti e responsabilità.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) ha il ruolo di coordinamento del processo di gestione del rischio, con particolare riferimento alla fase di predisposizione della Sezione Anticorruzione e Trasparenza ed al monitoraggio.

Ai sensi dell'art 1 comma 7 della legge 190/2012, *“Negli enti locali, il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza è individuato, di norma, nel segretario o nel dirigente apicale, salva diversa e motivata determinazione”*.

In applicazione di tale disposizione normativa, nel Comune di Alvito, con decreto sindacale è stato nominato quale RPCT il Segretario Comunale, in

servizio presso il Comune di Alvito a far data dal 18 settembre 2023.

Sostituzione del RPCT

A fronte di una temporanea ed improvvisa assenza del RPCT, esso è **sostituito** temporaneamente ed automaticamente, per il periodo dell'assenza, dal Vicesegretario Comunale, se nominato.

Laddove non sia stato nominato il Vicesegretario comunale, il Sindaco, con proprio decreto, provvede alla nomina di un dipendente in possesso dei requisiti professionali per la nomina a Vicesegretario Comunale nonché dei requisiti indicati da Anac, incaricato della sostituzione del RPCT per i casi di temporanea assenza o impedimento di quest'ultimo.

La stessa procedura troverà applicazione nei casi di cessazione anticipata del RPCT dal relativo incarico (anche per eventuale revoca del RPCT), nelle more della nomina di un nuovo titolare o comunque nel caso di revoca .

Unitamente al RPCT sono coinvolti altri soggetti nel processo di gestione del rischio e segnatamente:

- **l'organo di indirizzo politico** a cui spettano:
 - la formulazione degli indirizzi e delle strategie in materia di prevenzione della corruzione;
 - assicurare al RPCT un supporto concreto, garantendo la disponibilità di risorse umane e digitali adeguate, al fine di favorire il corretto svolgimento delle sue funzioni;
 - promuovere una cultura della valutazione del rischio all'interno dell'organizzazione, incentivando l'attuazione di percorsi formativi e di sensibilizzazione relativi all'etica pubblica che coinvolgano l'intero personale;
 - la nomina di un dipendente in possesso dei requisiti professionali per la nomina a Vicesegretario Comunale nonché dei requisiti indicati da Anac per la sostituzione del RPCT in caso di temporanea ed improvvisa assenza di quest'ultimo ovvero nell'ipotesi di cessazione anticipata del RPCT dal relativo incarico.
- **i Responsabili di Servizio** che sono chiamati a:
 - partecipare attivamente al processo di gestione del rischio, coordinandosi opportunamente con il RPCT, e fornendo i dati e le informazioni necessarie per realizzare l'analisi del contesto, la valutazione, il trattamento del rischio e il monitoraggio delle misure;
 - curare lo sviluppo delle proprie competenze in materia di gestione del rischio di corruzione e promuovere la formazione in materia dei dipendenti assegnati ai propri uffici, nonché la diffusione di una cultura organizzativa basata sull'integrità;

- assumersi la responsabilità dell’attuazione delle misure di propria competenza programmate nel PTPCT e operare in maniera tale da creare le condizioni che consentano l’efficace attuazione delle stesse da parte del loro personale (ad esempio, contribuendo con proposte di misure specifiche che tengano conto dei principi guida indicati nel PNA 2019 e, in particolare, dei principi di selettività, effettività, prevalenza della sostanza sulla forma);
- tener conto, in sede di valutazione delle performance, del reale contributo apportato dai dipendenti all’attuazione del processo di gestione del rischio e del loro grado di collaborazione con il RPCT.
- **tutti i dipendenti** dell’Ente, i quali:
 - partecipano al processo di gestione del rischio;
 - osservano le misure contenute nella Sezione Anticorruzione del PIAO;
 - osservano le prescrizioni contenute nel Codice di comportamento;
 - segnalano le situazioni di illecito al proprio Responsabile di Servizio e al Responsabile della Prevenzione della corruzione; segnalano casi di personale conflitto di interessi.

Al riguardo, è necessario rammentare che la violazione da parte dei dipendenti delle misure di prevenzione previste nella Sezione Anticorruzione del PIAO è fonte di responsabilità disciplinare (l. 190/2012, art. 1, co. 14);

- il PNA 2019 prevede il coinvolgimento anche del **Nucleo di Valutazione**, attraverso il necessario supporto metodologico al RPCT ed agli altri attori, anche ai fini della realizzazione di una integrazione tra il ciclo di gestione del rischio e il ciclo di gestione della performance.

Struttura di supporto e referenti

In considerazione delle scarse risorse umane a disposizione dell’Ente non è concretamente realizzabile una struttura di supporto dedicata esclusivamente alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza. Ai fini della definizione della strategia di prevenzione della corruzione nonché per il monitoraggio e per il riesame, per come definiti nella presente sezione, pertanto, il RPCT potrà avvalersi direttamente del supporto di **tutti i Responsabili di Servizio**, i quali sono individuati quali “referenti” del RPCT con il presente atto, senza necessità di una ulteriore nomina o comunicazione formale. Il RPCT interagisce con i referenti attraverso richieste e comunicazioni formali ed i Responsabili di Servizio supportano il RPCT, oltre che nella redazione della sezione anticorruzione anche nel controllo /vigilanza sulla attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza e nella fase del monitoraggio. I Responsabili inoltre coadiuvano il RPCT, ciascuna in relazione al Servizio/Settore di

competenza, nella verifica della tenuta complessiva del sistema di prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Come evidenziato nel PNA 2022, Allegato n 3 “*Il RPCT e la struttura di supporto*”, al § 1.8, “*Laddove il RPCT sia destinatario di segnalazioni o comunque riscontri fenomeni di corruzione, in senso ampio, i suoi compiti si sostanziano in una delibazione del fumus di quanto rappresentato, al fine di stabilire se esistano ragionevoli presupposti di fondatezza. Qualora tale evenienza ricorra, sarà cura del RPCT rivolgersi agli organi interni o agli enti/istituzioni esterni, preposti ai necessari controlli, in una logica di ottimizzazione del sistema di controlli già esistenti nelle amministrazioni*”.

Nel medesimo § 1.8., Anac precisa che “*...non spetta al RPCT né accertare responsabilità individuali – qualunque natura esse abbiano – né svolgere controlli di legittimità o di merito su atti e provvedimenti adottati dall’amministrazione, a pena di sconfinare nelle competenze di altri soggetti a ciò preposti nell’ente o amministrazione*”.

4. Il processo di gestione del rischio

Analisi del contesto

Analisi del contesto esterno

Il Comune di Alvito è un Comune italiano, di 2499 abitanti al 31/12/2023, in Provincia di Frosinone, nella Regione Lazio. L’area del Comune si estende su una superficie di quasi 52,04 Km² e confina con i Comuni di Atina, Campoli Appennino, Casalvieri, Gallinaro, Pescasseroli (AQ), Posta Fibreno, San Donato Val di Comino, Vicalvi. Il Comune fa parte dell’Unione dei Comuni della Val di Comino e della Comunità Montana Zona XIV Valle di Comino. Dalla relazione del Ministro dell’Interno al Parlamento in merito all’attività svolta ed ai risultati conseguiti dalla DIA nel periodo luglio-dicembre 2022 (Secondo semestre 2022) emerge che “*Anche nella provincia di Frosinone, dove la vicinanza con la camorra risulta determinante sugli assetti criminali locali, le consorterie continuano ad esercitare la propria influenza in numerosi settori dell’economia legale*”. In assenza di contributi da parte degli stakeholders interni ed esterni all’Ente, nonostante la procedura partecipativa sia stata attivata, come evidenziato sopra, non è stato possibile venire a conoscenza delle specifiche aspettative degli stakeholders esterni pertanto si è potuto tenere conto di quelle che sono le generali aspettative di prevenzione di ogni forma di corruzione e di sviluppo di valore pubblico.

Analisi del contesto interno

Struttura organizzativa

La struttura organizzativa dell’Ente è articolata in cinque unità organizzative:

- 1) SERVIZIO AMMINISTRATIVO AAGG, URP, SERVIZI SOCIALI

- 2) SERVIZIO FINANZIARIO-TRIBUTI-PERSONALE
- 3) SERVIZIO PATRIMONIO, URBANISTICA, SUAP
- 4) SERVIZIO LAVORI PUBBLICI
- 5) SERVIZIO POLIZIA LOCALE E MUNICIPALE

Numero dipendenti: 06 a tempo indeterminato e n 01 a tempo determinato assunto ex art 110 comma 1 Tuel.

Mappatura dei processi

Nella mappatura dei processi, nonostante la possibilità di semplificazione del presente PIAO, si è ritenuto opportuno e prudente mantenere, in un'ottica di continuità, il catalogo di processi oggetto della precedente mappatura, riportato **nell'ALLEGATO 1** al PIAO presente Sezione, che si riferisce alla maggior parte dell'attività svolta dall'organizzazione e non solo a quei processi che sono considerato più a rischio, anche da Anac. I processi identificati sono poi aggregati nelle cosiddette "aree di rischio", intese come raggruppamenti omogenei di processi. Il catalogo dei processi potrà essere implementato anche in vista di eventuali modifiche della strategia di prevenzione della corruzione che si rendessero necessarie nel corso del periodo di riferimento della Sezione, anche tenuto conto dell'avvento della nuova disciplina in materia di contratti pubblici dal 1° luglio 2023.

Le aree di rischio sono state distinte in generali e specifiche. Quelle generali sono comuni a tutte le amministrazioni (es. contratti pubblici, acquisizione e gestione del personale), mentre quelle specifiche riguardano la singola amministrazione e le sue caratteristiche peculiari, tenuto conto anche degli esiti dei monitoraggi semestrali per l'anno 2022. Le Aree di rischio generali per gli Enti locali sono state individuate nell'allegato 1 al PNA 2019 e sono le seguenti:

1. acquisizione e gestione del personale;
2. affari legali e contenzioso;
3. contratti pubblici;
4. controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni;
5. gestione dei rifiuti;
6. gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;
7. governo del territorio;

8. incarichi e nomine;
9. pianificazione urbanistica;
10. provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto e immediato;
11. provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto e immediato.

I processi individuati, secondo gli indirizzi espressi dal PNA, sono stati brevemente descritti (mediante l'indicazione dell'input, delle attività costitutive il processo, e dell'output finale) ed è stata indicata l'unità organizzativa responsabile del processo, secondo il vigente funzionigramma comunale.

Valutazione del rischio

Identificazione del rischio

L'identificazione degli eventi rischiosi consegue all'analisi dei singoli processi.

Ai fini della identificazione degli eventi rischiosi, sono state utilizzate le seguenti tecniche informative:

- le risultanze dell'analisi del contesto interno e esterno;
- le risultanze dell'analisi della mappatura dei processi;
- si è conservato il sistema di mappatura precedente.

Il catalogo dei rischi stimati è riportato nell'ALLEGATO 2) al presente PIAO, indicando per ciascun processo i rischi individuati.

Considerato che il PIAO 2023-2025, comprensivo della Sottosezione Rischi corruttivi e Trasparenza, è stato approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 68 del 18/10/2023, e non risultano nel frattempo intervenuti eventi corruttivi o modifiche organizzative di rilievo, tenuto conto che il Responsabile della Prevenzione della corruzione è in servizio presso l'Ente dal 18/09/2023, è sostanzialmente confermata la identificazione del rischio.

Analisi del rischio

L'analisi del rischio è stata condotta assumendo come riferimento i seguenti indicatori suggeriti da ANAC nel PNA 2019:

1. livello di interesse “esterno”: la presenza di interessi rilevanti, economici o meno, e di benefici per i destinatari determina un incremento del rischio;
2. grado di discrezionalità del decisore interno: un processo decisionale altamente discrezionale si caratterizza per un livello di rischio maggiore rispetto ad un processo decisionale altamente vincolato;
3. manifestazione di eventi corruttivi in passato: se l’attività è stata già oggetto di eventi corruttivi nell’amministrazione o in altre realtà simili, il rischio aumenta poiché quella attività ha caratteristiche che rendono praticabile il malaffare;
4. trasparenza/opacità del processo decisionale: l’adozione di strumenti di trasparenza sostanziale, e non solo formale, abbassa il rischio;
5. livello di collaborazione del responsabile del processo nell’elaborazione, aggiornamento e monitoraggio del piano: la scarsa collaborazione può segnalare un deficit di attenzione al tema della corruzione o, comunque, determinare una certa opacità sul reale livello di rischio;
6. grado di attuazione delle misure di trattamento: l’attuazione di misure di trattamento si associa ad una minore probabilità di fatti corruttivi.

Essendo stato scelto un approccio di tipo qualitativo, la misurazione del livello di esposizione al rischio (per ciascun processo o attività) è stata espressa attraverso l’utilizzo di una scala di misurazione ordinale (alto, medio, basso).

Partendo dalla misurazione dei singoli indicatori si è pervenuti alla valutazione complessiva del livello di esposizione al rischio, utilizzando la stessa scala di misurazione ordinale relativa ai singoli parametri e secondo le indicazioni contenute nel PNA, per il quale la valutazione complessiva del livello di rischio associabile all’unità oggetto di riferimento (processo o attività) non è la media delle valutazioni dei singoli indicatori, ma anche in questo caso è necessario far prevalere un giudizio di tipo qualitativo. Ne consegue che, qualora per un dato oggetto di analisi (es. processo), siano ipotizzabili più eventi rischiosi aventi un diverso livello di rischio, si deve fare riferimento al valore più alto nella stima dell’esposizione complessiva del rischio.

Ponderazione del rischio

E' stata assegnata la priorità ai processi che hanno ottenuto una valutazione complessiva di rischio Alta, procedendo, poi, in ordine decrescente di valutazione secondo la scala ordinale. Sono state, inoltre, previste "misure specifiche" per i processi in base alla valutazione del rischio condotta. I risultati della valutazione del rischio sono stati riportati nelle schede allegate, denominate "Valutazione del rischio" (**ALLEGATO 3** al presente PNA).

Trattamento del rischio

Individuazione delle misure

Nella presente Sottosezione sono individuate **misure generali** e misure **specifiche**.

LE MISURE GENERALI indicate dal PNA 2019 sono:

- 1) Codice di comportamento;
- 2) Rotazione del personale (intesa quale rotazione "ordinaria" e "straordinaria");
- 3) Inconferibilità e incompatibilità
- 4) Misure in materia di incarichi extra-istituzionali;
- 5) Misure in materia di conflitto di interessi;
- 6) Whistleblowing;
- 7) Formazione;
- 8) Trasparenza;
- 9) Svolgimento attività successiva cessazione lavoro;

10) Commissioni e conferimento incarichi in caso di condanna;

11) Patti di integrità.

Le misure specifiche invece sono quelle dirette ad agire in maniera puntuale su alcuni specifici rischi individuati in fase di valutazione del rischio. Per esigenze di semplificazione si è cercato di prevedere solo le misure specifiche che appaiono più efficaci, evitando aggravamenti di attività agli uffici.

DESCRIZIONE E PROGRAMMAZIONE DELLE MISURE DI CARATTERE GENERALE

1) Codice di comportamento

Ai sensi dell'articolo 54 del D.Lgs. n. 165 del 2001, come modificato dall'articolo 1, comma 44, della L. 190 del 2012, le amministrazioni sono tenute ad adottare un codice di comportamento al fine di assicurare la qualità dei servizi, la prevenzione dei fenomeni di corruzione, il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico.

La misura in oggetto si sostanzia nella stesura e nell'adozione di un codice di comportamento che indica i principi a cui i dipendenti ed i collaboratori a vario titolo del Comune devono ispirarsi nello svolgimento della propria attività quotidiana.

La ratio della misura, obbligatoria, è quella di uniformare i comportamenti verso standard di eticità ed integrità; essa, al pari della trasparenza, pertanto è trasversale a tutta l'organizzazione ed è ritenuta applicabile alla totalità dei processi mappati.

Il Comune di Alvito ha adottato il proprio Codice di comportamento con Deliberazione della Giunta Comunale n 04/2014.

In relazione a tale misura generale (Codice di comportamento) si prevedono le seguenti modalità di attuazione:

| Fasi per l'attuazione | Tempi di realizzazione | Ufficio responsabile | Indicatori di monitoraggio |
|---------------------------------------|---|-----------------------------|---|
| Aggiornamento Codice di comportamento | Entro il 31 dicembre. <i>(La trasmissione risulta avvenuta).</i> | UPD | Trasmissione bozza aggiornamento al Sindaco ed ai componenti della Giunta Comunale. |

| | | | |
|--|---|---|--|
| <p>Inserimento di apposita clausola negli atti di gara (capitolato, lettera di invito, ecc.) nonché negli schemi di contratti/convenzioni stipulati con soggetti esterni (anche professionisti).</p> <p>Si propone la seguente clausola già prevista: “ Codice di Comportamento” –</p> <p><i>1. L'operatore economico/il professionista, nell'esecuzione dell'appalto/della concessione/dell'incarico, si obbliga al rispetto del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici approvato con D.P.R. n 62/2013 nonché del codice di comportamento adottato dal Comune di Alvito, reperibile nell'apposita sezione Amministrazione Trasparente al seguente link (inserire link).</i></p> <p><i>2.La violazione degli obblighi di comportamento ivi previsti comporterà per l'Amministrazione comunale la facoltà di risolvere il contratto, qualora, in ragione della gravità o della reiterazione, la stessa sia ritenuta grave”.</i></p> | <p>Al momento dell'adozione dell'atto</p> | <p>L'ufficio competente in ordine alle singole procedure/atti di competenza</p> | <p>n. di atti nei quali si fa richiamo e rinvio al Codice di comportamento dell'Ente</p> |
| <p>Monitoraggio sull'attuazione del codice di comportamento</p> | <p>Entro il 31 dicembre di ogni anno</p> | <p>Referenti per la prevenzione della corruzione (Responsabili di</p> | <p>Redazione schede per il monitoraggio entro i termini previsti</p> |

| | | | |
|--|-----------------------------------|--|---|
| | | Servizi), tramite le apposite schede per il monitoraggio delle misure di prevenzione della corruzione. RPCT | |
| Iniziative formative in materia di Codici di comportamento nazionale e comunale. | Entro il 31 dicembre di ogni anno | Responsabili di Servizi per i dipendenti assegnati al Servizio/Settore. Responsabile del personale per tutti i dipendenti, secondo le indicazioni della Sezione formazione del presente PIAO, anche su segnalazione del RPCT. RPCT | n. di iniziative formative messe a disposizione dei dipendenti. |

2) **Rotazione del personale (ordinaria e straordinaria)**

Rotazione ordinaria

In ragione delle limitate risorse umane in servizio presso l'Ente, allo stato la rotazione ordinaria non è attuabile.

Sulla base dei suggerimenti di ANAC, confermando quanto già previsto in precedenza, si indicano quali misure alternative alla rotazione, si indicano quali misure alternative alla rotazione ordinaria:

- a) **l'individuazione della figura del Responsabile di procedimento distinto dal Responsabile di Servizio**, cui compete l'assunzione della determinazione finale, laddove possibile. In relazione a tale ipotesi, il provvedimento finale va sottoscritto preferibilmente, oltre che dal Responsabile di Servizio, anche dal Responsabile di procedimento, della cui attività deve essere data evidenza nel provvedimento finale;
- b) **in relazione a quei processi per i quali la Responsabilità di procedimento sia assunta dal medesimo Responsabile di Servizio, al Responsabile di Servizio, lo stesso deve essere, per quanto possibile, tenuto conto della composizione dei servizi, da un altro funzionario al quale vanno affidate assegnate specifiche attività nell'ambito di quel procedimento, ferma restando l'unitarietà della responsabilità di procedimento.** Delle attività svolte dal funzionario che affianca il Responsabile di Servizio-Responsabile del procedimento deve essere data specificamente evidenza nell'atto con il quale si assegnano dette attività.

Ciascun Responsabile di Servizio è tenuto a garantire il rispetto delle misure di cui alle lettere precedenti, dandone conto, quali referente per la prevenzione della corruzione, nella relazione sul monitoraggio dell'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione.

Rotazione straordinaria

La rotazione straordinaria è stata disciplinata da ANAC con la **delibera n. 215 del 26 marzo 2019**, recante *“Linee guida in materia di applicazione della misura della rotazione straordinaria di cui all'art. 16, comma 1, lettera l quater, del d.lgs. n. 165 del 2001”*.

L'istituto è previsto dall'art 16, comma 1, lettera 1-quater del D. Lgs 165/2001, come misura di carattere generale successivo al verificarsi di eventi corruttivi. Questa disposizione, infatti, prevede la rotazione del personale nel caso di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva. L'applicazione della misura de quo determina il trasferimento del dipendente ad altro ufficio (o altra sede) ovvero l'attribuzione di un diverso incarico.

Al verificarsi delle condizioni indicate nelle suddette Linee guida Anac, l'Amministrazione ha l'obbligo di adottare un **provvedimento motivato** con il quale viene valutata la condotta “corruttiva” del dipendente ed eventualmente disposta la rotazione straordinaria.

L'adozione di tale provvedimento motivato, in particolare:

- è **obbligatoria**, per i reati previsti dagli articoli 317, 318, 319, 319-bis, 319-ter, 319-quater, 320, 321, 322, 322-bis, 346-bis, 353 e 353-bis del codice penale, di cui all'art. 7 della legge n. 69 del 2015;

- è, invece, **facoltativa** nel caso di procedimenti penali avviati per gli altri reati contro la p.a. (di cui al Capo I del Titolo II del Libro secondo del Codice Penale, rilevanti ai fini delle inconfiribilità ai sensi dell'art. 3 del d.lgs. n. 39 del 2013, dell'art. 35-bis del d.lgs. n. 165/2001 e del d.lgs. n. 235 del 2012).

Con riguardo al momento in cui deve essere compiuta la valutazione suddetta, l'ANAC ha ritenuto, nella richiamata delibera 215 del 26.03.2019, che l'espressione "*avvio del procedimento penale o disciplinare per condotte di natura corruttiva*" di cui all'art. 16, co. 1, lett. l-quater del d.lgs. 165/2001, non può che intendersi riferita al **momento in cui il soggetto viene iscritto nel registro delle notizie di reato di cui all'art. 335 c.p.p.**. Ciò in quanto è proprio con quell'atto che inizia un procedimento penale.

Come evidenziato nelle citate Linee guida, è necessario che nei Piani triennali per la prevenzione della corruzione (PTPC) delle Amministrazioni si prevedano adeguate indicazioni operative e procedurali che possano consentirne la migliore applicazione.

Al riguardo, si forniscono le seguenti **indicazioni operative e procedurali**:

- a) l'applicazione dell'istituto della rotazione straordinaria richiede la previa verifica della sussistenza di due condizioni: l'avvio di un procedimento penale o disciplinare nei confronti del dipendente/responsabile e la sussistenza di una condotta corruttiva, secondo le indicazioni delle Linee Guida Anac;
- b) **la competenza all'adozione del provvedimento di rotazione straordinaria** va individuato come di seguito. Per il personale non Responsabile di Servizio, la rotazione va effettuata mediante assegnazione del dipendente ad altro ufficio del medesimo servizio da parte del Responsabile di questa ovvero mediante la sua proposta motivata di assegnazione ad altro servizio con modifica del vigente organigramma comunale da parte dell'organo competente. Per il la rotazione del Responsabile di Servizio, le modalità applicative sono differenti, comportano cioè la revoca dello specifico incarico di responsabilità al quale si riferisce il procedimento penale e, se del caso, l'assegnazione di altro incarico da parte del Sindaco;
- c) **l'adozione del provvedimento deve essere preceduta da adeguata istruttoria** e deve essere garantito il contraddittorio con il soggetto

interessato, al quale deve essere data comunicazione scritta dell'avvio del relativo procedimento; il contraddittorio può essere garantito mediante l'audizione dell'interessato o la presentazione di memorie scritte;

d) il provvedimento con il quale viene disposta l'applicazione della misura della rotazione straordinaria ovvero la non applicazione della stessa, deve essere adeguatamente motivato e preceduto da adeguata istruttoria.

3) Inconferibilità e incompatibilità

La presente misura è prevista e disciplinata dal D.Lgs n. 39 del 2013. Detto D. Lgs ha individuato sia ipotesi di inconferibilità degli incarichi dirigenziali sia ipotesi di incompatibilità dei medesimi incarichi.

L'art. 20 del d.lgs. 39/2013 impone all'interessato di rilasciare, all'atto di nomina, una dichiarazione sulla insussistenza delle situazioni di inconferibilità o incompatibilità previste dallo stesso decreto. Questa dichiarazione è condizione di efficacia dell'incarico (ex art. 20, co. 4 D. Lgs 39/2013).

| Fasi per l'attuazione | Tempi di realizzazione | Ufficio responsabile | Indicatori di monitoraggio |
|---|--------------------------------------|---|---|
| Acquisizione preventiva della dichiarazione in ordine all'insussistenza delle cause di inconferibilità e di incompatibilità | Prima del conferimento dell'incarico | Responsabile del personale o Responsabile che conferisce l'incarico | Acquisizione preventiva della dichiarazione per ogni incarico |
| Effettuazione di controlli interni (anche su base campionaria) | Entro il 31 dicembre di ogni anno | Responsabile del personale o altro | Effettuazione controlli sulle dichiarazioni rese, per un campione pari ad almeno il 30% delle dichiarazioni presentate. |

| | | | |
|---|--|--|--|
| relativamente alla veridicità delle dichiarazioni rese dagli interessati in merito alla insussistenza di cause di inconfiribilità, con particolare riferimento ai casi di condanna per reati contro la P.A. | | Responsabile che conferisce l'incarico | |
|---|--|--|--|

4) Autorizzazione degli incarichi extra istituzionali

La possibilità per i dipendenti pubblici di svolgere incarichi retribuiti conferiti da altri soggetti pubblici o privati è regolata dalle disposizioni dell'art. 53 che prevede un regime di autorizzazione da parte dell'amministrazione di appartenenza, sulla base di criteri oggettivi e predeterminati che tengano conto della specifica professionalità e del principio di buon andamento della pubblica amministrazione. Ciò allo scopo di evitare che le attività extra istituzionali impegnino eccessivamente il dipendente a danno dei doveri d'ufficio o che possano interferire con i compiti istituzionali.

Il dipendente è tenuto a comunicare formalmente all'amministrazione anche l'attribuzione di incarichi gratuiti, ai quali è esteso l'obbligo per le amministrazioni di comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica (art. 53, co. 12).

| Fasi per l'attuazione | Tempi di realizzazione | Ufficio responsabile | Indicatori di monitoraggio |
|---|-------------------------------|-----------------------------|-----------------------------------|
| Approvazione regolamento per l'autorizzazione di incarichi extraistituzionali | Già adottato dall'Ente | Responsabile del personale. | - |

5) Conflitto di interessi

La situazione di conflitto di interessi si configura laddove la cura dell'interesse pubblico, cui è preposto il funzionario, potrebbe essere deviata, pregiudicando l'imparzialità o l'immagine di imparzialità dell'amministrazione, per favorire il soddisfacimento di interessi personali del funzionario stesso o di terzi con i quali sia in relazione.

Le norme in materia di conflitto di interesse devono essere lette ed applicate secondo un'accezione ampia. Attribuiscono rilievo a posizioni che potenzialmente possono "minare il corretto agire amministrativo e compromettere, anche in astratto, il comportamento imparziale del dipendente pubblico nell'esercizio del potere decisionale e in generale della propria attività" (PNA 2022, pag. 96).

L'art. **6-bis della legge 241/1990**, introdotto dalla legge anticorruzione (legge 190/2012), sancisce il principio generale secondo il quale il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici che adottano pareri, formulano valutazioni tecniche, assumono atti endoprocedimentali o il provvedimento finale, devono sempre astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche se solo teorica e potenziale.

Successivamente, tale principio è stato precisato dell'**art. 7 del DPR 62/2013** (il cd. Codice di comportamento dei dipendenti pubblici).

L'art. 7 stabilisce che il dipendente si debba sempre astenere dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere: interessi propri, di suoi parenti o affini entro il secondo grado, interessi del coniuge o di conviventi; interessi di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale; interessi di soggetti, od organizzazioni, con cui egli o il coniuge abbia in essere una causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi; interessi di soggetti, od organizzazioni, di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente, ovvero di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui sia amministratore, gerente o dirigente.

Il dipendente, inoltre, ha l'obbligo di astenersi in ogni altro caso in cui sussistano "gravi ragioni di convenienza".

Il **comma 2 dell'art. 6, del medesimo DPR 62/2013**, prevede che il dipendente si debba astenere dall'assumere decisioni o svolgere attività inerenti alle sue mansioni in situazioni di conflitto di interesse, anche solo potenziale, con altri interessi personali, del coniuge, di conviventi, parenti, affini entro il secondo grado. Tale conflitto può riguardare interessi di qualsiasi natura, anche non patrimoniali, come quelli derivanti dall'intento di voler assecondare "pressioni politiche, sindacali o dei superiori gerarchici".

Per evitare l'instaurarsi di conflitti di interesse, anche solo potenziali, all'atto dell'assegnazione all'ufficio il dipendente ha il dovere di informare per iscritto il dirigente di tutti i rapporti, diretti o indiretti, di collaborazione con soggetti privati in qualunque modo retribuiti che lo stesso abbia in essere o abbia avuto negli ultimi tre anni. Inoltre, deve precisare: se in prima persona, o suoi parenti o affini entro il secondo grado, il coniuge o il convivente abbiano ancora rapporti finanziari con il soggetto con cui ha avuto i predetti rapporti di collaborazione; se tali rapporti siano intercorsi, o intercorrano, con soggetti che abbiano interessi in attività o decisioni inerenti all'ufficio, limitatamente alle pratiche a lui affidate (art. 6, comma 1, DPR 62/2013). Il procedimento da rispettare in caso di conflitto di interessi, concreto o potenziale, è previsto all'art 8 del vigente Codice di comportamento comunale che indica i soggetti a cui va comunicata immediatamente la situazione, concreta o potenziale, di conflitto di interessi.

6) Conflitto di interessi in materia di contratti pubblici.

La gestione del conflitto di interessi assume uno speciale rilievo nello svolgimento delle procedure di affidamento degli appalti e concessioni, uno dei settori a maggior rischio corruttivo.

Al fine di garantire la parità di trattamento degli operatori economici, il nuovo codice dei contratti pubblici (D. Lgs 36/2023) la disciplina il conflitto di interessi all'art 16.

L'Anac, in diversi interventi (da ultimo Delibere 589/2022 e 590/2022, ma anche Delibere 712/2021, 65/2022, 66/2022, 273/2022, 376/2022, 377/2022, nonché le Linee Guida ANAC n. 15), ha chiarito il quadro normativo di riferimento del conflitto di interesse e ha precisato gli obblighi gravanti i soggetti legati da vincolo parentale o di affinità, che rileva quale potenziale conflitto di interesse. Le Linee Guida ANAC n. 15, par. 6.3, al riguardo, precisano che la dichiarazione di (in)sussistenza del legame è condizione per l'assunzione dell'incarico e deve essere resa in ogni caso. Ove il legame astrattamente rilevante come ipotesi di conflitto emerga successivamente (ad esempio, dopo l'apertura delle buste contenenti le offerte), il dipendente è tenuto ad astenersi oppure a comunicare la sussistenza del legame, al fine di consentire al superiore gerarchico di valutarne la eventuale sostituzione. Tale valutazione, quindi, deve fondarsi su una dichiarazione esplicita della situazione di conflitto e soprattutto deve svolgersi in via preventiva rispetto alla attività affidata al dipendente. La finalità dell'art. 42 d.lgs. 50/2016, quale norma di pericolo, del resto, è proprio quella di evitare che le valutazioni del dipendente siano, anche solo in apparenza, influenzate da legami con il concorrente.

Come evidenziato dal PNA 2022 (pag. 105), **la principale misura per la gestione del conflitto di interessi è costituita dal sistema delle dichiarazioni.**

Il PNA 2022 prevede due diverse modalità di attuazione di questo sistema delle dichiarazioni, distinguendo a seconda che si tratti di contratti che utilizzano o meno fondi del PNRR.

Avendo l'aggiornamento 2023 al PNA 2022 confermato la parte generale del PNA 2022, si confermano le misure precedentemente indicate e di seguito riportate.

A) Nel caso di contratti finanziati con Fondi PNRR,

- **il RUP,**

- **i dipendenti**

- **ed i soggetti esterni** (Commissari di gara, direttore dei lavori o direttore della esecuzione del contratto, collaudatori, progettisti esterni, etc) che a vario titolo intervengono nella procedura di gara nonché nella fase di esecuzione del contratto,

devono rendere, per ogni singola procedura di affidamento, la dichiarazione sulle situazioni di conflitto di interessi.

Questa dichiarazione dovrà essere **integrata** nel caso in cui emergano successivamente, nel corso delle varie fasi delle procedure di affidamento, ipotesi di conflitto di interessi non dichiarate. I dipendenti devono rendere la dichiarazione al Responsabile del Servizio di appartenenza e al RUP. In ogni caso si tiene conto di quanto previsto nel Codice di comportamento comunale.

I fac simile delle dichiarazioni sono allegate al presente PIAO (Allegati nn 4,5 e 6).

B) Nel caso di contratti NON finanziati con Fondi PNRR,

- **il RUP e i soggetti esterni** devono rendere, **per ogni singola procedura di affidamento,** la dichiarazione sulle situazioni di conflitto di interessi;

- **i dipendenti** invece rendono la dichiarazione **solo al momento dell'assegnazione all'ufficio o dell'attribuzione dell'incarico,** fermo restando l'obbligo di integrare la dichiarazione nel caso in cui, nel corso di una singola procedura, emergano situazioni di conflitto di interessi.

Nelle ipotesi di cui alle lett. a) e b), le dichiarazioni sono rese:

- dal RUP al soggetto che lo ha nominato e al proprio superiore gerarchico, comunque nel rispetto del Codice di comportamento comunale.
- dai dipendenti al RUP e al Responsabile del Servizio/Settore di appartenenza;
- dai soggetti esterni al RUP e al Responsabile del Settore/servizio competente alla nomina.

Le dichiarazioni devono essere protocollate, raccolte e conservate. Le dichiarazioni possono essere soggette a controllo da parte dell'ufficio a cui sono state rese. **Il controllo è obbligatorio** nel caso in cui sorga il sospetto della non veridicità delle dichiarazioni rese.

I fac simile delle dichiarazioni per il Responsabile di Settore/Servizio, il RUP non Responsabile ed i soggetti esterni sono quelli di cui agli allegati 4 e 6 al presente PIAO. Per i dipendenti può utilizzato il modello allegato n 5 al presente PIAO.

7) *Conflitto di interessi: verifica dichiarazioni e struttura deputata al controllo sulle dichiarazioni rese in materia di conflitto di interessi.*

Con il presente atto, si individua la struttura organizzativa deputata al controllo sulle dichiarazioni in materia di conflitto di interessi:

- **il Servizio personale** per le dichiarazioni rese dai soggetti interni all'Ente;
- **il Servizio procedente**, in relazione alla singola procedura di affidamento per le dichiarazioni rese dai soggetti esterni.

Come evidenziato dal PNA 2022, le verifiche devono essere svolte in contraddittorio con il soggetto interessato e mediante, ad esempio, l'utilizzo di banche dati, liberamente accessibili relative a partecipazioni societarie o a gare pubbliche alle quali le stazioni appaltanti abbiano abilitazione (ad es. Telemaco, BDNCP), informazioni note o altri elementi a disposizione della stazione appaltante, nel rispetto della normativa sulla tutela della *privacy*.

La circolare del MEF n. 30 del 11 agosto 2022, relativa agli interventi finanziati dal PNRR, prevede inoltre che le dichiarazioni sull'assenza di situazioni di conflitto di interessi dovranno essere acquisite anche **nei confronti dei partecipanti alle procedure di affidamento e dei titolari effettivi**, pur precisando che *“La mancata presentazione della dichiarazione di assenza conflitto di interessi, da parte dei partecipanti in sede di presentazione della domanda, non potrà costituire motivo di esclusione dalla gara. Tuttavia, la richiesta di presentazione della dichiarazione di assenza di conflitto di interessi, andrà necessariamente reiterata nei confronti del medesimo soggetto qualora risulti aggiudicatario/contraente, funzionalmente alla stipula del contratto”*.

Dette verifiche dovranno essere svolte anche nei confronti del soggetto terzo (subappaltatore/sub-contraente) cui l'appaltatore abbia affidato, in tutto o in parte, l'esecuzione del lavoro ad esso appaltato.

In caso di Raggruppamento Temporaneo di Imprese (RTI), tali controlli vanno eseguiti su tutti gli operatori economici che fanno parte del raggruppamento (pag. 34 circolare MEF 30/2022.).

La suddetta misura, indicata dal MEF-RGS per gli interventi finanziati con Fondi PNRR va utilizzata anche per gli interventi non finanziati dal PNRR.

La verifica in ordine alla insussistenza di situazioni di conflitto di interessi deve essere svolta infine anche con riferimento agli incarichi conferiti ai **consulenti (anche per incarichi non PNRR)**. Quindi anche per i Consulenti dovrà essere acquisita, all'atto del conferimento dell'incarico, apposita dichiarazione relativa all'assenza di situazioni di conflitto di interessi. Qualora l'incarico si protragga per più di 12 mesi, la dichiarazione dovrà essere aggiornata con cadenza annuale.

La dichiarazione deve essere indirizzata al soggetto che conferisce l'incarico e verificata dall'Ufficio sopra indicato.

La richiamata circolare del MEF n. 30 del 11 agosto 2022 suggerisce l'istituzione di un **Registro delle situazioni di conflitti di interesse** contenente tutte le dichiarazioni di assenza e/o presenza di situazioni di conflitto di interessi. In applicazione di tale suggerimento, si prevede che ciascun Settore/Servizio in cui si articola la struttura organizzativa dell'Ente deve istituire un proprio registro delle situazioni di conflitto di interessi, nel quale indicare l'acquisizione di tutte le dichiarazioni secondo le modalità di seguito specificate. Detto registro deve contenere una tempestiva, corretta e completa tracciatura dei conflitti di interesse, con la finalità di favorire ed agevolare le attività di vigilanza e controllo della Stazione appaltante sia per i contratti finanziati con Fondi PNRR che per quelli non finanziati con Fondi PNRR.

| Fasi per l'attuazione | Tempi di realizzazione | Ufficio responsabile | Indicatori di monitoraggio |
|--|--|--|---|
| <u>Per i contratti finanziati con fondi PNRR,</u> preventiva acquisizione, per ciascuna procedura di affidamento, della | Per il RUP: prima della nomina o comunque dell'inizio dell'avvio delle singole attività | Responsabile del Settore competente per la singola procedura | Ciascun Responsabile deve predisporre un proprio registro delle situazioni di conflitto di interessi, nel quale indicare la acquisizione della dichiarazione da parte di tutti i soggetti indicati |

| | | | |
|--|---|---|--|
| <p>dichiarazione, resa dal RUP, dai dipendenti e dai soggetti esterni, relativa a situazioni di conflitto di interessi</p> | <p>Per i dipendenti: prima della nomina o comunque dell'inizio dell'avvio delle singole attività</p> <p>Per i soggetti esterni: prima del conferimento dell'incarico</p> | | <p>(RUP/Dipendenti/Soggetti esterni) ed i tempi di acquisizione.</p> <p>Costituisce rispetto della misura la tenuta corretta del registro, con indicazione per ogni procedura delle modalità di finanziamento (con fondi PNRR o con Fondi non PNRR).</p> |
| <p>Per i contratti non finanziati con fondi PNRR, preventiva acquisizione della dichiarazione, resa dal RUP, dai dipendenti e dai soggetti esterni, relativa a situazioni di conflitto di interessi</p> | <p>Per il RUP: per ciascuna procedura, prima della nomina o comunque dell'inizio dell'avvio delle singole attività</p> <p>Per i dipendenti: all'atto dell'assegnazione all'ufficio o dell'affidamento dell'incarico</p> <p>Per i soggetti esterni: per ciascuna procedura, prima del conferimento dell'incarico</p> | <p>Responsabile di Settore/Servizio competente per la singola procedura</p> | <p>Ciascun Responsabile deve predisporre un proprio registro delle situazioni di conflitto di interessi, nel quale indicare la acquisizione della dichiarazione da parte di tutti i soggetti indicati (RUP/Dipendenti/Soggetti esterni) ed i tempi di acquisizione.</p> <p>Costituisce rispetto della misura la tenuta corretta del registro, con indicazione per ogni procedura delle modalità di finanziamento (con fondi PNRR o con Fondi non PNRR).</p> |

| | | | |
|--|---|--|------------------------------------|
| <p>PER TUTTI I CONTRATTI, acquisizione della dichiarazione relativa a situazioni di conflitto di interessi da parte dei partecipanti alla procedura e del titolare effettivo</p> | <p>In sede di presentazione della domanda di partecipazione</p> | <p>Responsabile di Settore/Servizio competente per la singola procedura</p> | <p>n. dichiarazioni acquisite</p> |
| <p>Tempestiva integrazione delle dichiarazioni rese in caso di sopravvenuta emersione di situazioni di conflitto di interessi da parte del RUP, dei dipendenti e dei soggetti esterni</p> | <p>Al momento della emersione della situazione di conflitto di interessi</p> | <p>Responsabile di Settore/Servizio competente per la singola procedura</p> | <p>n. integrazioni effettuate.</p> |
| <p>All'interno di ogni provvedimento di affidamento/aggiudicazione, il RUP deve attestare di aver accertato:</p> <p>- l'assenza di situazioni di conflitto di interessi; ovvero la ricorrenza di situazioni di conflitto tali, però, da non</p> | <p>Al momento della redazione di ogni determina di aggiudicazione o di affidamento</p> | <p>Responsabile di Settore/Servizio competente in relazione alla singola procedura</p> | <p>n. attestazioni rese</p> |

| | | | |
|--|--|--|-----------------------------------|
| <p>pregiudicare la procedura; ovvero la ricorrenza di significative situazioni di conflitto, a seguito delle quali sono state adottate specifiche misure di riduzione/eliminazione del rischio</p> | | | |
| <p>Preventiva acquisizione della dichiarazione, resa dai consulenti, relativa all'assenza di situazioni di conflitto di interessi</p> | <p>Prima del conferimento dell'incarico di consulenza (o altro incarico esterno)</p> | <p>Responsabile di Settore/Servizio competente in relazione alla singola procedura</p> | <p>n. dichiarazioni acquisite</p> |
| <p>Iniziative formative e di sensibilizzazione in materia di conflitto di interessi</p> | <p>Entro il 31 dicembre di ogni anno</p> | <p>Responsabile del personale</p> <p>Responsabili di Settore/Servizio per il personale assegnato</p> <p>RPCT</p> | <p>n. iniziative formative</p> |

| | | | |
|--|-----------------------------|---|-----------------|
| Istituzione del Registro delle situazioni di conflitto di interessi di ogni Settore/Servizio | Entro il 31 dicembre | Ciascun Responsabile di Settore/Servizio è chiamato ad istituire un proprio registro delle situazioni di conflitto di interesse | predisposizione |
|--|-----------------------------|---|-----------------|

8) **Whistleblowing**

Tra le misure di carattere generale è inclusa anche la tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti, misura prevista dall'articolo 54 bis del D.Lgs. n. 165 del 2001, introdotto dall'articolo 1, comma 51, della L. 190 del 2012.

La figura del whistleblower o "informatore" è stata introdotta per la prima volta nell'ordinamento italiano con la Legge n. 190/2012 recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" che ha inserito nel corpo del D.Lgs. 165/2001 l'art 54 bis, prevedendo forme di tutela in favore di chi segnala condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro. La predetta disposizione è stata modificata prima ad opera del D.L. 90/2014 e successivamente con la L. 179/2017.

Successivamente il D.Lgs. 24/2023 ha disposto l'abrogazione dell'art 54 bis del D.Lgs. n. 165/2001 a decorrere dal 15 luglio 2023, pertanto da tale data acquistano efficacia le nuove disposizioni in materia contenute proprio nel D.Lgs. 24/2023. Detto decreto è entrato in vigore il 30 marzo 2023, ma le disposizioni ivi previste, per gli enti del settore pubblico, hanno effetto solo a partire dal 15 luglio 2023. Con il D.Lgs. 24/2023 il legislatore italiano ha dato attuazione nell'ordinamento italiano alla Direttiva (UE) 2019/1937 con cui si è posto l'obiettivo di uniformare le discipline nazionali in materia di segnalazione di condotte illecite, introducendo delle norme comuni minime di tutela.

Il D.Lgs. 24/2023, inoltre, in coerenza con le previsioni della direttiva UE, disciplina la tutela del whistleblower non solo nel settore pubblico, ma anche nel settore privato.

Il Comune di Alvito ha aderito al progetto "Whistleblowing PA - Il sistema digitale gratuito per la gestione delle segnalazioni di corruzione nella Pubblica Amministrazione" che nasce dalla volontà di "Transparency International Italia" e di "Whistleblowing Solutions" di offrire a tutte le Pubbliche Amministrazioni una piattaforma informatica gratuita per dialogare con i segnalanti, frutto dell'esperienza pluriennale delle due associazioni in questo settore. A tal fine è stata predisposta la relativa DPIA dal Titolare del trattamento e, a seguito di formale adesione al progetto

gratuito, nel rispetto del GDPR, della normativa nazionale in materia di tutela dei dati personali e delle indicazioni del Garante della privacy, è consentito al whistleblower di accedere al sistema direttamente dall'apposito link "Whistleblowing PA", pubblicato sul sito istituzionale del Comune di Alvito, senza particolari credenziali in quanto il sistema aprirà automaticamente una maschera interattiva che permetterà di effettuare una segnalazione di un illecito creando per ogni segnalazione un codice univoco formato da 16 caratteri che servirà al segnalatore per monitorare la sua comunicazione (avviso di ricevimento).

| Fasi per l'attuazione | Tempi di realizzazione | Ufficio responsabile | Indicatori di monitoraggio |
|--|-------------------------------|--|-----------------------------------|
| Adozione della procedura per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni di condotte illecite (cd. whistleblowing) ai sensi degli articoli 4 e 5 del d.lgs. 10 marzo 2023, n. 24. | Attivata | Servizio Amministrativo-AAGG-URP_SERVIZI SOCIALI | - |
| Realizzazione di iniziative di sensibilizzazione, comunicazione e formazione sui diritti e gli | Entro il 31 dicembre | Responsabile della prevenzione della corruzione | N. iniziative |

| | | | |
|---|----------------------|--|---------------------------|
| obblighi relativi alla segnalazione delle azioni illecite | | Servizio Amministrativo-AAGG-URP_SERVIZI SOCIALI | |
| Monitoraggio sull'attuazione della misura di prevenzione | Entro il 31 dicembre | Responsabili di Servizio/Responsabile della prevenzione della corruzione | N. segnalazioni pervenute |

7) Formazione

La formazione è tra le misure obbligatorie più importanti perché permette a tutti i dipendenti, non solo a quelli investiti di Responsabilità, di acquisire le conoscenze necessarie ed indispensabili ad individuare, prevenire e scongiurare i fenomeni corruttivi, anche nello svolgimento dell'attività amministrativa ordinaria.

Tenendo conto anche dei contenuti della Sezione formazione del presente PIAO, la formazione nelle materie ivi indicate oltre che nella materia specifica della Prevenzione della corruzione e della Trasparenza potrà essere somministrata ai dipendenti, preferibilmente con modalità differenziate in relazione al ruolo svolto nell'Ente, tramite webinar online, anche gratuiti, o anche tramite esternalizzazione a operatori esterni, tramite corsi organizzati da altre PA, tramite incontri studio o trasmissione di circolari/relazioni/note da parte del RPCT, del Nucleo di valutazione o da parte di altre figure esterne accreditate.

L'Amministrazione comunale si propone, in particolare, nel corso del triennio, di incrementare la formazione del personale dipendente sulle tematiche della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

| Fasi per l'attuazione | Tempi di realizzazione | Ufficio responsabile | Indicatori di monitoraggio |
|-----------------------|------------------------|----------------------|----------------------------|
|-----------------------|------------------------|----------------------|----------------------------|

| | | | |
|--|-----------------------|--|---|
| Erogazione dell'attività di formazione anticorruzione, possibilmente in forma differenziata per i dipendenti in relazione alle mansioni svolte | Entro il 31 dicembre. | Servizio Finanziario-Tributi-Personale | Almeno una iniziativa formativa annuale |
|--|-----------------------|--|---|

8) Trasparenza

Si rinvia alla Parte III della presente Sezione (**Allegato 9 - MISURE TRASPARENZA**).

9) Divieto di svolgimento di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro: PANTOUFLAGE.

L'art 1, comma 42, lett l) della Legge 190/2012 ha previsto la cd. "incompatibilità successiva" (Pantouflage), introducendo nel corpo dell'art 53 del D. Lgs 165/2001 il comma 16-ter che sancisce il divieto per i dipendenti pubblici, che negli ultimi tre anni di servizio hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto della PA, di avere rapporti di lavoro autonomo o subordinato con i soggetti privati che sono stati destinatari di provvedimenti amministrativi, contratti o accordi, rispetto ai quali i medesimi dipendenti hanno avuto il potere di incidere in maniera determinante, in virtù della posizione ricoperta all'interno dell'amministrazione.

In caso di violazione del divieto sono previste conseguenze sanzionatorie che hanno effetti sul contratto di lavoro e sull'attività dei soggetti privati. I contratti di lavoro conclusi e gli incarichi di lavoro conferiti in violazione del divieto sono, infatti, nulli e i soggetti privati che hanno concluso contratti o conferito incarichi in violazione del divieto non possono contrattare con la PA per i successivi 3 anni e hanno l'obbligo di restituire i compensi eventualmente percepiti e accertati, riferiti a detti incarichi e contratti.

Come ribadito anche dal Consiglio di Stato, si tratta di una fattispecie qualificabile in termini di incompatibilità successiva alla cessazione dal servizio del dipendente pubblico. Inoltre si tratta di una ipotesi che si configura quale integrazione dei casi di inconfiribilità e incompatibilità previste dal D. Lgs 39/2013 (pag 64 PNA 2022).

La ratio del divieto di pantouflage è quella di garantire la imparzialità delle decisioni pubbliche e di scoraggiare comportamenti impropri e non imparziali, fonti di possibili fenomeni corruttivi da parte del dipendente che, nell'esercizio di poteri autoritativi e negoziali. "potrebbe preconstituirsì situazioni lavorative vantaggiose presso il soggetto privato con cui è entrato in contatto in relazione al rapporto di lavoro" amministrative
Nel PNA 2022 (§ 2.2., pag 69), Anac prevede che tutte le Pa sono tenute a prevedere nella sezione anticorruzione del PIAO (o nel PTPCT) adeguati strumenti e modalità per assicurare il rispetto di tale istituto anche attraverso un'attività di verifica.

Contenuto del divieto

Ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, è precluso di avere rapporti professionali con i soggetti privati nei cui confronti siano stati esercitati poteri autoritativi e negoziali nell'ultimo triennio.

L'applicazione della disciplina sul divieto di pantouflage comporta che il dipendente che ha cessato il proprio rapporto lavorativo "pubblicistico" svolga "attività lavorativa o professionale" presso un soggetto privato destinatario dell'attività della Pubblica Amministrazione. Secondo ANAC (PNA 2022 – pag 68) l'espressione "attività lavorativa o professionale" va intesa in senso ampio e quindi estesa a qualsiasi tipo di rapporto di lavoro o professionale con i soggetti privati e quindi a:

- rapporti di lavoro a tempo determinato o indeterminato;
- incarichi o consulenze in favore dei soggetti privati.

Secondo ANAC (PNA 2022, pag 65) nella nozione di dipendenti della pubblica amministrazione rientrano anche i soggetti titolari degli incarichi di cui all'art 21 del D. Lgs 39/2013 e quindi sono assimilati ai dipendenti della PA anche i soggetti titolari di uno degli incarichi previsti dal D, Lgs 39/2013 espressamente indicati dall'art 1 ovvero gli incarichi amministrativi di vertice, gli incarichi dirigenziali interni e esterni, gli incarichi di amministratore di enti pubblici e di enti privati in controllo pubblico.

Il divieto di pantouflage, inoltre, si applica anche non solo ai dipendenti degli enti pubblici non economici ma anche ai titolari di incarichi di cui al D. Lgs 39/2013 negli enti pubblici economici, atteso che detto D Lgs non fa distinzione tra le due tipologie di enti (cfr Consiglio di Stato, Sez V n 126/2018, citata da Anac nel PNA 2022).

| |
|---|
| Soggetti a cui si applica il divieto di pantouflage (PNA 2022 pag 66) |
| Nelle PA di cui all'art 1, comma 2, del D. Lgs 165/2001: <ul style="list-style-type: none"> - Ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato - Ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo determinato - Ai titolari degli incarichi di cui all'art 21 del D. Lgs 39/2013 |
| A coloro che negli enti pubblici non economici e negli enti di diritto privato in controllo pubblico: <ul style="list-style-type: none"> - Rivestono uno degli incarichi di cui all'art 1 del D. Lgs 39/2013, secondo quanto previsto dall'art 21 del medesimo decreto. |

Presupposto perché sussista il divieto di pantouflage è l'esercizio di poteri autoritativi o negoziali da parte di un dipendente pubblico, come sopra inteso. Nel PNA 2022, Anac ha ribadito che il potere autoritativo della PA implica l'adozione di provvedimenti amministrativi atti ad incidere unilateralmente, modificandole, su situazioni giuridiche soggettive e che pertanto ritiene che, con tale espressione, il legislatore ha voluto considerare tutte le situazioni in cui il dipendente ha avuto il potere di incidere in maniera determinante su un procedimento e quindi su un provvedimento finale. Nel PNA 2022, inoltre, Anac ha rinviato ad apposite Linee Guida, in corso di elaborazione, la determinazione dei criteri per l'individuazione, ai fini del divieto di pantouflage, degli atti e comportamenti adottati nell'ambito di procedimenti implicanti l'esercizio di poteri autoritativi o negoziali. Ulteriori modifiche potranno essere apportate alla misura de quo, seguendo le indicazioni di Anac.

| Fasi per l'attuazione | Tempi di realizzazione | Ufficio responsabile | Indicatori di monitoraggio |
|------------------------------|-------------------------------|-----------------------------|-----------------------------------|
|------------------------------|-------------------------------|-----------------------------|-----------------------------------|

| | | | |
|--|---|--|--|
| <p>Acquisizione della dichiarazione, da parte dei Responsabili di Settore/Servizio che non l'abbiano già resa, della DICHIARAZIONE con cui si prende atto della disciplina del pantouflage e si dichiara di impegnarsi a rispettare il divieto di pantouflage previsto dall'art 53, comma 16ter, del D. Lgs 165/2001.</p> | <p>Entro il 31/12 dell'anno di riferimento</p> | <p>Responsabile del Personale che deve inserire la dichiarazione nel fascicolo personale del dipendente.</p> | <p>Resa della dichiarazione</p> |
| <p>Inserimento nei nuovi contratti di assunzione del personale di una apposita CLAUSOLA che prevede espressamente il divieto di pantouflage in capo al dipendente, in caso di cessazione del rapporto di lavoro.</p> | <p>In forma permanente</p> | <p>Responsabile del personale</p> | <p>Inserimento clausole nei contratti di assunzione del personale e/o modifica degli stessi.</p> |
| <p>In caso di soggetti esterni con cui l'amministrazione instaura un rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato ovvero uno degli incarichi di cui all'art 21 del D. Lgs 39/2013, il soggetto esterno deve rendere all'inizio dell'incarico una DICHIARAZIONE con cui</p> | <p>In forma permanente</p> | <p>Responsabile del personale</p> | <p>Acquisizione delle dichiarazioni</p> |

| | | | |
|---|----------------------------|---|---|
| <p>prende atto della disciplina del pantouflage e dichiara di impegnarsi a rispettare il divieto di pantouflage previsto dall'art 53, comma 16ter, del D. Lgs 165/2001.</p> | | | |
| <p>Inserimento di apposita clausola standard nei BANDI DI GARA o comunque negli ATTI PRODROMICI AGLI AFFIDAMENTI, incluse le procedure negoziate, nonché nei CONTRATTI e nelle CONVENZIONI che prevede l'obbligo per l'operatore economico/affidatario/contraente di dichiarare di non avere stipulato contratti di lavoro o comunque avere attribuito incarichi ad ex dipendenti pubblici in violazione del divieto di pantouflage, per quanto di conoscenza, in conformità a quanto previsto nei bandi tipo adottati dall'Anac ai sensi dell'art 71 del D. Lgs 50/2016.</p> | <p>In forma permanente</p> | <p>Ciascun Responsabile di Settore/Servizio</p> | <p>Inserimento clausola</p> |
| <p>Inserimento nei BANDI DI GARA, negli ATTI DI</p> | <p>In forma permanente</p> | <p>Ciascun Responsabile di</p> | <p>Inserimento richiamo alle sanzioni</p> |

| | | | |
|--|-----------------------------|---|---|
| <p>CONCESSIONE DI SOVVENZIONI, CONTRIBUTI, SUSSIDI, VANTAGGI ECONOMICI DI QUALUNQUE NATURA ad enti privati, e nelle CONVENZIONI stipulate dall'Amministrazione di un</p> <p>RICHIAMO ALLE SANZIONI in cui incorrono i dipendenti per i quali viene accertato il mancato rispetto dell'art 53, comma 16ter, del D. Lgs 165/2001.</p> | | <p>Settore/Servizio, in relazione alla competenza</p> | |
| <p>Inserimento di apposite CLAUSOLE ANTI-PANTOUFLAGE nell'eventuale patto di integrità sottoscritto dai partecipanti alle gare, ex art 1, comma 17, della legge 190/2012.</p> | <p>In forma permanente</p> | <p>Ciascun Responsabile di Settore/Servizio, in relazione alla competenza</p> | <p>Inserimento clausole</p> |
| <p>Promozione di specifiche attività di approfondimento, formazione e sensibilizzazione sul tema.</p> | <p>Entro il 31 dicembre</p> | <p>RPCT /Settore-Servizio Affari generali/segreteria comunale</p> | <p>N iniziative</p> |
| <p>Attivazione da parte dell'Ufficio personale di verifica sui dipendenti cessati dal servizio</p> | <p>Entro il 31 dicembre</p> | <p>Responsabile del personale</p> | <p>Attivazione verifica su dipendenti cessati dal servizio nell'anno.</p> |

| | | | |
|--|--|--|--|
| <p>nell'anno, secondo il modello operativo previsto nel PNA 2023, pag 71 (attraverso interrogazioni di banche dati liberamente consultabili o di cui l'ente abbia l'accesso quali Telemaco, INI-PEC, ecc).</p> <p>Nel caso in cui dalla consultazione delle banche emergano dubbi circa il rispetto del divieto di pantouflage, il RPCT, previa interlocuzione con l'ex dipendente, va trasmessa ad Anac una segnalazione qualificata come previsto dal PNA 2022 (pag 73).</p> | | | |
|--|--|--|--|

10) Divieto di nomina quali componenti di commissioni di gara o di concorso in caso di condanna

L'articolo 35 bis del D.Lgs. 165 del 2001, introdotto dall'articolo 1, comma 46, della L. 190 del 2012, prevede che:

Coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale:

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

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

| Fasi per l'attuazione | Tempi di realizzazione | Ufficio responsabile | Indicatori di monitoraggio |
|---|-------------------------------|--|-----------------------------------|
| Verifica dell'assenza di condanne, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati di cui al capo I del Titolo II del Libro II del c.p.), nei confronti dei componenti delle commissioni di gara o di concorso | Prima dell'atto di nomina. | Responsabile personale (per le commissioni di concorso) Responsabili dei competenti Aree (per le commissioni di gara) | n. verifiche svolte |

11) Patti di integrità

A norma dell'art. 1, comma 17, della Legge n. 190/2012, le stazioni appaltanti possono predisporre e utilizzare i patti di integrità, da far sottoscrivere agli operatori economici partecipanti alla gara e prevedendo specifiche clausole secondo cui il mancato rispetto del protocollo di legalità o patto di integrità dà luogo all'esclusione dalla gara e alla risoluzione del contratto.

I patti di integrità rappresentano un sistema di condizioni la cui accettazione è presupposto necessario e condizionante la partecipazione delle imprese alla specifica gara, finalizzate ad ampliare gli impegni cui si obbliga il concorrente, sia sotto il profilo temporale - nel senso che gli impegni assunti

dalle imprese rilevano sin dalla fase precedente alla stipula del contratto di appalto - sia sotto il profilo del contenuto – nel senso che si richiede all'impresa di impegnarsi, non tanto e non solo alla corretta esecuzione del contratto di appalto, ma soprattutto ad un comportamento leale, corretto e trasparente, sottraendosi a qualsiasi tentativo di corruzione o condizionamento dell'aggiudicazione del contratto.

Si tratta di una misura facoltativa, come si evince dalla stessa norma precedentemente richiamata.

Ci si riserva di verificare l'eventuale attuazione della misura nel corso del periodo di riferimento.

ULTERIORI MISURE ANTICORRUZIONE

1) ULTERIORI MISURE IN MATERIA DI CONTRATTI PUBBLICI

Quadro normativo

Il PNA 2022 ha invitato a prestare particolare attenzione al settore dei contratti pubblici, in cui oggi è particolarmente alto il rischio di fenomeni corruttivi, in considerazione anche delle deroghe introdotte dal legislatore in materia e delle numerose risorse finanziarie messe in campo dal PNRR.

Nel corso del 2023 la disciplina dei contratti pubblici è stata interessata da una serie di interventi legislativi:

- il 1° aprile 2023 è entrato in vigore, con efficacia dal successivo 1° luglio 2023, il nuovo Codice dei contratti pubblici di cui al d.lgs. 36/2023 ;
- molte disposizioni semplificatorie e derogatorie previste dalle norme susseguitesi nel corso degli ultimi anni (d.l. 32/2019, d.l. 76/2020, d.l. 77/2021) sono state, per un verso, riproposte nel nuovo Codice e quindi introdotte in via permanente nel sistema dei contratti pubblici e, per altro verso, confermate per i progetti finanziati con fondi PNRR/PNC anche dopo la data di efficacia del d.lgs. 36/2023, ai sensi della disciplina transitoria dallo stesso recata dall'art. 225, comma 8, e dalla Circolare del Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti (MIT) del 12 luglio 2023 recante “Regime giuridico applicabile agli affidamenti relativi a procedure afferenti alle opere PNRR e PNC successivamente al 1° luglio 2023 - Chiarimenti interpretativi e prime indicazioni operative”.
- il DL 77/2021 è stato oggetto di successive modifiche: la prima con il decreto-legge 24 febbraio 2023 n. 133 , richiamato anche dall'art. 225 del nuovo Codice, che ha modificato numerosi provvedimenti normativi, tra cui anche il d.l. n. 76/2020, prorogando, in alcuni casi al 31 dicembre 2023, in altri casi al 31 dicembre 2026, alcune misure di semplificazione per gli interventi PNRR/PNC; la seconda, con il decreto-legge 10 maggio 2023 n. 514 , che ha modificato l'art. 108 del nuovo Codice con riferimento al criterio della parità di genere; la terza con il decreto-legge n. 61 del 1° giugno

20235 che, tra l'altro, ha disposto una sospensione temporanea dei termini dei procedimenti e anticipato al 2 giugno 2023 la data di applicazione dell'art. 140, d.lgs. 36/2023 per gli appalti di somma urgenza resi necessari a fronteggiare gli eventi alluvionali verificatisi a partire dal 1° maggio 2023; da ultimo con il decreto-legge 13 giugno 2023 n. 69 è stato modificato l'art. 48 del d.l. 77/2021 prevedendo che trova applicazione l'articolo 226, comma 5, del Codice dei contratti pubblici, di cui al decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36.

Ne deriva che la materia della contrattualistica pubblica è governata da norme differenziate a seconda che si tratti di interventi di PNRR/PNC, di procedure avviate con il previgente d.lgs. 50/2016 ovvero di procedure avviate in vigore del nuovo Codice. In particolare, l'assetto normativo in essere dopo il 1° luglio 2023 determina la seguente tripartizione:

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

Tra le novità introdotte dal d.lgs. 36/2023, rilevano:

- le disposizioni sulla digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti pubblici contenute dalla Parte II del Codice, ossia agli artt. 19 e ss. d.lgs. 36/2023, la cui attuazione decorre dal 1° gennaio 2024, con la finalità di standardizzare, semplificare e ridurre gli oneri amministrativi in capo agli operatori economici, oltre a quelle di trasparenza delle procedure nonché a quelle di assicurare la tracciabilità, partecipazione e controllo di tutte le attività.;
- le disposizioni in materia di qualificazione delle stazioni appaltanti ex artt. 62 e 63, d.lgs. 36/2023. Come evidenziato da ANAC nell'aggiornamento 2023 al PNA 2022, "Qualificazione e digitalizzazione costituiscono, quindi, pilastri del nuovo sistema e la loro effettiva, piena, attuazione contribuisce a velocizzare l'affidamento e la realizzazione delle opere, riducendo al contempo i rischi di maladministration mediante la previsione di committenti pubblici dotati di adeguate capacità, esperienza e professionalità e tramite la maggiore trasparenza e tracciabilità delle procedure".

Altra significativa novità del D. Lgs 36/2023 è la introduzione di alcuni principi generali, di cui i più importanti sono i primi tre principi che sono veri e propri principi guida e che sono quelli del risultato, della fiducia e dell'accesso al mercato. Va rilevato inoltre che il nuovo Codice evidenzia il valore funzionale della concorrenza e della trasparenza, tutelate non come mero fine, ma come mezzo per massimizzare l'accesso al mercato e raggiungere

il più efficiente risultato nell'affidamento e nell'esecuzione dei contratti pubblici. Dalla relazione al codice emerge che, mediante la codificazione dei suddetti principi, il nuovo Codice intende favorire una più ampia libertà di iniziativa e di auto-responsabilità delle stazioni appaltanti, valorizzandone autonomia e discrezionalità (amministrativa e tecnica).

Nell'aggiornamento 2023 Anac precisa l'applicabilità delle indicazioni in materia di contratti pubblici contenute nella Parte Speciale del PNA 2022 e quelle nell'Aggiornamento 2023, prevedendo che:

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

Nel rispetto delle indicazioni fornite da ANAC con il PNA 2022, e tenuto conto delle modifiche introdotte con l'aggiornamento 2023, si rende necessario, integrare la strategia di prevenzione della corruzione dell'Ente per il periodo di riferimento, secondo le indicazioni di Anac contenute nell'aggiornamento 2023, al fine di rafforzare le misure dirette a prevenire fenomeni corruttivi in tale ambito, tenuto conto che nell'aggiornamento 2023 Anac ha precisato che non sono più in vigore le check list appalti Allegato 8) al PNA 2022.

Nell'Aggiornamento 2023, infine, Anac conferma delle criticità individuate nelle diverse fasi del ciclo di vita dell'appalto tra le quali:

NELLA FASE DI AFFIDAMENTO

- possono essere messi in atto comportamenti finalizzati ad ottenere affidamenti diretti di contratti pubblici, inclusi gli incarichi di progettazione, in elusione delle norme che legittimano il ricorso a tali tipologie di affidamenti;
- è possibile il rischio di frazionamento o alterazione del calcolo del valore stimato dell'appalto in modo tale da non superare i valori economici che consentono gli affidamenti diretti;
- è possibile il rischio di frazionamento o alterazione del calcolo del valore stimato dell'appalto in modo tale da eludere le soglie economiche fissate per la qualificazione delle stazioni appaltanti;

- può non essere data attuazione alla rotazione dei soggetti affidatari, al di fuori dei casi di cui all'articolo 49, comma 5, del Codice, disattendendo la regola generale dei "due successivi affidamenti";
- per quanto riguarda il c.d. "appalto integrato", consentito per tutte le opere ad eccezione della manutenzione ordinaria, si potrebbero avere proposte progettuali elaborate più per il conseguimento degli esclusivi benefici e/o guadagni dell'impresa piuttosto che per il soddisfacimento dei bisogni collettivi, tali da poter determinare modifiche/varianti, sia in sede di redazione del progetto esecutivo sia nella successiva fase realizzativa, con conseguenti maggiori costi e tempi di realizzazione;
- è possibile il rischio di situazioni di conflitto di interessi con particolare riferimento alla figura del RUP e del personale di supporto
- si potrebbe avere un aumento del rischio di possibili accordi collusivi tra le imprese partecipanti a una gara volti a manipolarne gli esiti, utilizzando il meccanismo del subappalto, anche a "cascata", come modalità per distribuire i vantaggi dell'accordo ad altri partecipanti alla stessa gara.

NELLA FASE DI ESECUZIONE

- si potrebbero osservare comportamenti corruttivi ricorrendo alle modifiche e alle varianti di contratti per conseguire maggiori guadagni, a danno anche della qualità della prestazione resa, in assenza dei controlli previsti dal nuovo Codice e dei vincoli imposti dalla disciplina di settore;
- è possibile il rischio connesso all'omissione di controlli in sede esecutiva da parte del RUP, del DL o del DEC sul corretto svolgimento delle prestazioni contrattuali per favorire l'impresa esecutrice.

Si prevedono in materia le SEGUENTI ULTERIORI MISURE. Dette misure dovranno essere rispettate da tutti i Responsabili di Servizio.

| CONTRATTI PUBBLICI | | |
|-------------------------------|-----------------------------------|---------------|
| Disposizione normativa | Possibili eventi rischiosi | Misure |
| | | |

| | | |
|--|---|--|
| <p>Art. 50, d.lgs. 36/2023</p> <p>Appalti sotto soglia comunitaria. In particolare fattispecie di cui al comma 1:</p> <p>- per gli appalti di servizi e forniture di importo fino a 140 mila €</p> <p>- e lavori di importo inferiore 150 mila €</p> <p>AFFIDAMENTO n DIRETTO, ANCHE SENZA CONSULTAZIONE DI PIÙ OO.EE</p> | <p>Possibile incremento del rischio di frazionamento artificioso oppure che il calcolo del valore stimato dell'appalto sia alterato in modo tale da non superare il valore previsto per l'affidamento diretto.</p> <p>Possibili affidamenti ricorrenti al medesimo operatore economico della stessa tipologia di Common procurement vocabulary (CPV), quando, in particolare, la somma di tali affidamenti superi la soglia di 140 mila euro.</p> <p>Condizionamento dell'intera procedura di affidamento ed esecuzione dell'appalto attraverso la nomina di un Responsabile Unico di Progetto (RUP) non in possesso di adeguati requisiti di professionalità ai sensi dell'art. 15, d.lgs. 36/2023 e allegato I.2 al medesimo decreto.</p> | <p>Ciascun Responsabile di servizio dovrà <u>DICHIARARE</u> specificamente nella <u>Determinazione a contrarre/ di affidamento</u>:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) i criteri <u>oggettivi</u> in base ai quali è stato determinato l'importo dell'affidamento; 2) come è stato scelto l'operatore economico; 3) se l'operatore economico è affidatario di due affidamenti successivi dello stesso servizio, fornitura o lavoro; 4) se l'importo dell'affidamento è congruo; 5) che l'affidamento non è oggetto di artificioso frazionamento. 6) che l'esecuzione del contratto non è legata ad altri eventuali contratti. 7) l'esistenza o inesistenza di eventuali situazioni di conflitto di interessi ai sensi dell'art. 16, d.lgs. 36/2023. <p>Nella relazione annuale sul monitoraggio delle misure anticorruzione ciascun Responsabile dovrà indicare se ha rispettato dette indicazioni nelle determinazioni di cui sopra.</p> <p>Verifica a campione delle dichiarazioni sostitutive rese dagli affidatari in via diretta di lavori, servizi e forniture.</p> <p>Tempi: entro il 31/12.</p> <p>Modalità: Verifiche di almeno il 30% del campione di dichiarazioni.</p> <p>Nella relazione annuale sul monitoraggio delle misure anticorruzione ciascun</p> |
|--|---|--|

| | | |
|---|---|---|
| | | <p>Responsabile dovrà indicare il numero delle dichiarazioni acquisite e la percentuale, non inferiore al 30%, di verifica .</p> |
| <p>Art 50 D. Lgs 36/2023.</p> <p>Per gli appalti - di servizi e forniture di valore compreso tra 140 mila € e la soglia comunitaria; - di lavori di valore pari o superiore a 150.000 € e inferiore a 1 milione di euro ovvero fino alla soglia comunitaria</p> <p>PROCEDURA NEGOZIATA EX ART. 50, COMMA 1, LETT. C), D, E) DEL CODICE, PREVIA CONSULTAZIONE DI ALMENO 5 0 10 OO.EE., OVE ESISTENTI.</p> | <p>Possibile incremento del rischio di frazionamento oppure che il calcolo del valore stimato dell'appalto sia alterato, in modo tale da non superare i valori previsti dalla norma oppure mancata rilevazione o erronea valutazione dell'esistenza di un interesse transfrontaliero certo.</p> | <p>Ciascun Responsabile di servizio dovrà <u>DICHIARARE</u> specificamente nella <u>Determinazione a contrarre/di affidamento</u></p> <p>1) i criteri <u>oggettivi</u> in base ai quali è stato determinato l'importo dell'affidamento</p> <p>2) se l'operatore economico è affidatario di due affidamenti successivi dello stesso servizio, fornitura o lavoro;</p> <p>3) che l'affidamento non è oggetto di artificioso frazionamento;</p> <p>4) che l'esecuzione del contratto non è legata ad altri eventuali contratti;</p> <p>5) che il numero degli operatori invitati è conforme alle previsioni di legge.</p> <p>6) l'esistenza o inesistenza di eventuali situazioni di conflitto di interessi ai sensi dell'art. 16, d.lgs. 36/2023.</p> <p>Nella relazione annuale sul monitoraggio delle misure anticorruzione ciascun Responsabile dovrà indicare se ha rispettato dette indicazioni nelle determinazioni di cui sopra.</p> |

| | | |
|---|--|---|
| <p>Nella scelta degli OO.EE. affidatari tramite l'affidamento diretto e la procedura negoziata si applica UN CRITERIO DI ROTAZIONE DEGLI AFFIDAMENTI.</p> <p><i>(La rotazione non si applica quando l'indagine di mercato sia stata effettuata senza porre limiti al numero di operatori economici in possesso dei requisiti richiesti da invitare alla successiva procedura negoziata (art. 49, comma 5).</i></p> | <p>Mancata rotazione degli operatori economici, secondo il criterio dei successivi due affidamenti ex art. 49, commi 2 e 4 del Codice, chiamati a partecipare e formulazione di inviti alla procedura ad un numero di soggetti inferiori a quello previsto dalla norma al fine di favorire determinati operatori economici a discapito di altri.</p> | <p>Aggiornamento , almeno annuale, degli elenchi degli operatori economici.</p> <p>Nella relazione annuale sul monitoraggio delle misure anticorruzione ciascun Responsabile dovrà indicare se ha rispettato detta misura per gli elenchi di operatori tenuti.</p> |
| <p>Art. 76 del D. Lgs 36/2023</p> <p><u>Per gli APPALTI SOPRA SOGLIA</u></p> <p>UTILIZZO DELLE PROCEDURE NEGOZiate SENZA BANDO EX ART. 76 DEL CODICE.</p> <p>NB: l'art 76 del D. Lgs 36/2023 non prevede l'affidamento diretto (consentito dal codice solo per il sottosoglia, nei limiti degli importi previsti), ma la Procedura negoziata senza bando per gli Appalti sopra soglia.</p> | <p>Possibile abuso del ricorso alla procedura negoziata di cui agli artt. 76 in assenza del ricorrere delle condizioni e in particolare, ad esempio:</p> <ul style="list-style-type: none"> - dell'unicità dell'operatore economico (comma 2, lett. b); - dell'estrema urgenza da eventi imprevedibili dalla stazione appaltante (comma 2, lett. c): | <p>Ciascun Responsabile di servizio dovrà <u>DICHIARARE</u> specificamente nella <u>Determinazione a contrarre/ di affidamento</u>:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) i criteri <u>oggettivi</u> in base ai quali è stato determinato l'importo dell'affidamento; 2) se l'operatore economico è affidatario di due affidamenti successivi dello stesso servizio, fornitura o lavoro; 3) che l'affidamento non è oggetto di artificioso frazionamento. 4) che l'esecuzione del contratto non è legata ad altri eventuali contratti. 5) l'esistenza o inesistenza di |

| | | |
|---|---|--|
| | | <p>eventuali situazioni di conflitto di interessi ai sensi dell'art. 16, d.lgs. 36/2023.</p> <p>6) la sussistenza delle condizioni previste espressamente dall'art 76 del D. Lgs 36/2023 per ricorrere alla procedura negoziata senza bando ivi prevista, indicando quali sono queste espressamente dette condizioni, in quanto la procedura prevista dall'art 76 può essere utilizzata solo in presenza delle condizioni espressamente previste;</p> <p>8) come sono stati scelti gli operatori economici da invitare (si segnala che gli operatori economici da invitare vanno selezionati da appositi elenchi di operatori tenuti dalla Stazione Appaltante o dalla S.U.A).</p> <p>9) indicare nella decisione a contrarre le motivazioni che hanno indotto a ricorrere alle procedure negoziate senza bando ex art 76.</p> <p>Nella relazione annuale sul monitoraggio delle misure anticorruzione ciascun Responsabile dovrà indicare se ha rispettato dette indicazioni nelle determinazioni di cui sopra.</p> |
| <p>Art. 62, comma 1, e art. 63, comma 2, d.lgs. n. 36/2023.</p> <p>In particolare: PER GLI APPALTI DI SERVIZI E FORNITURE DI IMPORTO INFERIORE A 140 MILA € E LAVORI DI IMPORTO INFERIORE 500 MILA € IN RELAZIONE AI LIVELLI DI</p> | <p>Possibile incremento del rischio di frazionamento oppure che il calcolo del valore stimato dell'appalto sia alterato in modo tale da non superare le soglie previste dalla norma al fine di poter svolgere le procedure di affidamento in autonomia al fine di</p> | <p>Ciascun Responsabile di servizio dovrà <u>DICHIARARE</u> specificamente nella <u>Determinazione a contrarre/ di affidamento</u>:</p> <p>1) i criteri <u>oggettivi</u> in base ai quali è stato determinato l'importo dell'affidamento;</p> <p>2) se l'operatore economico è affidatario di due affidamenti</p> |

| | | |
|---|--|---|
| <p>QUALIFICAZIONE STABILITI DALL'ART. 63, COMMA 2, E I CRITERI STABILITI DALL'ALL. II.4.</p> | <p>favorire determinate imprese nell'assegnazione di commesse.</p> | <p>successivi dello stesso servizio, fornitura o lavoro; 3) che l'affidamento non è oggetto di artificioso frazionamento. 4) che l'esecuzione del contratto non è legata ad altri eventuali contratti. 5) l'esistenza o inesistenza di eventuali situazioni di conflitto di interessi ai sensi dell'art. 16, d.lgs. 36/2023. 6) se la procedura è stata condotta dal Comune ovvero tramite soggetto qualificato ex art 62 D Lgs 36/2023;; 7) quanti operatori economici sono stati invitati alla procedura negoziata, come sono stati scelti e se il numero degli operatori economici è conforme alle previsioni di legge. Nella relazione annuale sul monitoraggio delle misure anticorruzione ciascun Responsabile dovrà indicare se ha rispettato dette indicazioni nelle determinazioni di cui sopra.</p> |
| <p>Art. 44 d.lgs. 36/2023 Appalto integrato</p> <p>L'art 44 prevede la possibilità per le stazioni appaltanti di procedere all'affidamento di progettazione ed esecuzione dei lavori sulla base del progetto di fattibilità tecnica ed economica approvato, ad eccezione delle opere di manutenzione ordinaria.</p> | <p>La Sa potrebbe elaborare un progetto di fattibilità carente o per il quale non si proceda ad una accurata verifica, confidando nei successivi livelli di progettazione posti a cura dell'impresa aggiudicataria per correggere eventuali errori e/o sopperire a carenze, anche tramite varianti in corso d'opera</p> <p>Proposta progettuale elaborata dall'operatore economico in un'ottica di massimizzazione del proprio profitto a detrimento del</p> | <p>Ciascun Responsabile di servizio dovrà <u>DICHIARARE</u> specificamente nella <u>Determinazione a contrarre/ di affidamento</u>:</p> <p>1) i criteri <u>oggettivi</u> in base ai quali è stato determinato l'importo dell'affidamento; 2) l'oggetto dell'appalto integrato, specificando che non si tratta di opere di manutenzione ordinaria; 3) il criterio di aggiudicazione, in conformità alle previsioni dell'art 44 del D. Lgs 36/2023;</p> |

| | | |
|--|--|--|
| | <p>soddisfacimento dell'interesse pubblico sotteso.</p> <p>Incremento del rischio connesso a carenze progettuali che comportino modifiche e/o varianti e proroghe, sia in sede di redazione del progetto esecutivo che nella successiva fase realizzativa, con conseguenti maggiori costi di realizzazione delle opere e il dilatarsi dei tempi della loro attuazione.</p> | <p>5) che l'affidamento non è oggetto di artificioso frazionamento.</p> <p>6) l'esistenza o inesistenza di eventuali situazioni di conflitto di interessi ai sensi dell'art. 16, d.lgs. 36/2023.</p> <p>7) che il progetto da sottoporre a base dell'appalto integrato è stato accuratamente verificato dal RUP, con apposito verbale di cui va riportato il numero di protocollo.</p> <p>Il RUP, ove sia distinto dal Responsabile di servizio, deve dare immediata comunicazione al Responsabile del Servizio se il progetto esecutivo redatto dall'impresa presenta un incremento di costo e di tempi rispetto a quanto previsto nel progetto di fattibilità posto a base di gara, per le eventuali verifiche a campione sulle relative modifiche e motivazioni (come suggerito da ANAC nell'aggiornamento 2023 al PNA 2022). Costituiscono alert da tenere presenti da parte del RUP/responsabile del Servizio:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) l'incremento contrattuale intorno o superiore al 50% dell'importo iniziale; 2) sospensioni che determinano un incremento dei termini superiori al 25% di quelli inizialmente previsti; 3) modifiche e/o variazioni di natura sostanziale anche se contenute nell'importo contrattuale. <p>Nella relazione annuale di monitoraggio si dovrà indicare se sono stati autorizzati appalti a</p> |
|--|--|--|

| | | |
|---|---|--|
| | | cascata e se è stata effettuata la valutazione suddetta. |
| <p>Art. 119, d.lgs. n. 36/2023 Disciplina del subappalto</p> <p>È nullo l'accordo con cui sia affidata a terzi l'integrale esecuzione delle prestazioni o lavorazioni appaltate, nonché la prevalente esecuzione delle lavorazioni relative alla categoria prevalente e dei contratti ad alta intensità di manodopera.</p> | <p>Incremento dei condizionamenti sulla realizzazione complessiva dell'appalto correlati al venir meno dei limiti al subappalto.</p> <p>Incremento del rischio di possibili accordi collusivi tra le imprese partecipanti a una gara volti a manipolarne gli esiti, utilizzando il meccanismo del subappalto, sia di "primo livello" che di "secondo livello" ove consentito dalla S.A. (subappalto c.d. "a cascata"), come modalità per distribuire i vantaggi dell'accordo ad altri partecipanti alla stessa gara.</p> <p>Rilascio dell'autorizzazione al subappalto in assenza dei controlli previsti dalla norma.</p> <p>Consentire il subappalto a cascata di prestazioni soggette a rischio di infiltrazioni criminali.</p> <p>Comunicazione obbligatoria dell'O.E. relativa ai sub contratti</p> | <p>Il RUP/Responsabile del Servizio dovrà acquisire dichiarazioni sull'assenza di conflitti di interessi, anche potenziali ex art 16 del D. Lgs 36/2023, <u>da parte di tutti subappaltatori e sub-contraenti</u>, a prescindere dall'importo del sub-contratto.</p> <p>Formazione in materia di contratti pubblici per il Responsabile di Servizio e per il RUP.</p> <p>Attenta valutazione da parte del RUP/Responsabile di Area delle attività/prestazioni maggiormente a rischio di infiltrazione criminale per le quali, ai sensi del comma 17 dell'art. 119, sarebbe sconsigliato il subappalto a cascata. Nella autorizzazione al subappalto va data espressa evidenza di aver effettuato dette valutazioni ed i controlli previsti.</p> <p>Nell'autorizzazione al subappalto si deve dare atto dei controlli effettuati ai fini dell'autorizzazione.</p> |

| | | |
|---|--|---|
| | <p>che non sono subappalti ai sensi dell'art. 105, co. 2, del Codice, effettuata con dolo al fine di eludere i controlli più stringenti previsti per il subappalto.</p> <p>Omissione di controlli in sede esecutiva da parte del DL o del DEC sullo svolgimento delle prestazioni dedotte in contratto da parte del solo personale autorizzato con la possibile conseguente prestazione svolta da personale/operatori economici non autorizzati.</p> | <p>Verifica della esecuzione dei controlli da parte del DL o del DEC. Inserimento degli atti da cui emerge il controllo nel fascicolo del procedimento.</p> |
| <p>Prima della sottoscrizione del contratto (sia in forma pubblica amministrativa che in forma di scrittura privata)</p> | <p>Compilazione Check list previste dal Ministero titolare dell'intervento PNRR per ciascun affidamento, compilate fino alla data di sottoscrizione.</p> | <p>Compilazione check list.</p> |

2) MAPPATURA, MISURE E IMPLEMENTAZIONE DEI CONTROLLI PER GLI INTERVENTI FINANZIATI CON FONDI PNRR

Diversamente dai programmi di spesa realizzati nell'ambito di fondi strutturali di investimento europeo, il PNRR è un **programma di performance** che richiede il conseguimento degli traguardi di tipo sia qualitativo (denominati *milestone*) che quantitativo (denominati *target*) definiti per ciascuna Misura.

Il rispetto di questi traguardi, entro le scadenze prestabilite, rappresenta la condizione che abilita il rimborso delle risorse da parte della Commissione europea.

Inoltre, al fine di tutelare gli interessi finanziari dell'Unione, il diritto europeo (in particolare il Regolamento UE 2021/241 recante "Dispositivo per la ripresa e resilienza"), dispone che l'utilizzo delle risorse PNRR deve avvenire in conformità alla diritto europeo e a quello nazionale, richiedendo in particolare di adottare misure di prevenzione di episodi di corruzione, frodi, conflitti di interesse e ipotesi di cd "doppio finanziamento". In considerazione di ciò i Soggetti attuatori degli interventi, oltre a rispettare le indicazioni delle Amministrazioni centrali, devono anche porre in essere alcuni adempimenti di carattere generale comuni a tutti gli interventi PNRR, quali

- a) monitorare lo stato di avanzamento dei progetti PNRR e dei *milestone* e *target* ad esso associati;

- b) garantire la tracciabilità delle operazioni finanziate con il PNRR, attraverso l'acquisizione del CIG e del CUP, che dovranno essere obbligatoriamente riportati anche in tutti i documenti giustificativi di spesa e pagamento;
- c) assicurare una codificazione contabile adeguata delle risorse PNRR. A tal fine, l'art 3 del DM 11/10/2021, emanato dal MEF, prevede che, in relazione agli interventi finanziati dal PNRR, gli enti territoriali devono accendere appositi capitoli all'interno del piano esecutivo di gestione o del bilancio finanziario gestionale al fine di garantire l'individuazione delle entrate e delle uscite relative al finanziamento specifico;
- d) garantire la regolarità amministrativa e contabile delle procedure e delle spese sostenute;
- e) garantire il rispetto delle condizionalità e degli ulteriori requisiti connessi alle Misure PNRR, del principio DNSH (di non arrecare cioè danni significativi all'ambiente) nonché degli altri principi trasversali previsti dal Regolamento (UE) 241/2021, quali: il principio della parità di genere (Gender Equality), il principio di protezione e valorizzazione dei giovani, il principio di superamento dei divari territoriali. Il rispetto delle condizionalità e principi trasversali deve essere garantito sia nella fase di redazione dei bandi ed avvisi sia in sede di stipula del contratto con il Soggetto realizzatore;
- f) adottare misure volte a prevenire e a contrastare irregolarità gravi quali frode, conflitto di interessi, doppio finanziamento nonché a verificare i dati previsti dalla normativa antiriciclaggio, con particolare riferimento ai dati del cd "titolare effettivo";
- g) effettuare la conservazione e la tenuta documentale di tutti gli atti connessi all'attuazione dell'intervento;
- h) garantire l'assolvimento degli obblighi in materia di comunicazione e informazione previsti dal punto 3.4.1 della Circolare n. 21 del 14.10.2021 del MEF, attraverso l'esplicito riferimento al finanziamento da parte dell'Unione europea e all'iniziativa Next Generation EU (utilizzando la frase "finanziato dall'Unione europea – Next Generation EU") e la presenza dell'emblema dell'Unione europea.

In sede di rendicontazione delle spese sostenute, il soggetto attuatore dovrà attestare:

- il corretto svolgimento dei controlli di regolarità amministrativa e contabile;
- lo svolgimento delle verifiche sul conflitto di interessi, doppio finanziamento, titolare effettivo;
- il rispetto delle condizionalità e degli ulteriori requisiti connessi alla misura, dei principi trasversali e del principio del DNSH.

Attesa la complessità della materia e la molteplicità degli attori coinvolti, si rende necessaria, con specifico riferimento agli interventi finanziati dal PNRR, la definizione di misure organizzative che garantiscano un rafforzamento dei controlli sia in ordine alla regolarità amministrativa e contabile

delle relative procedure sia con riguardo all'effettivo raggiungimento degli obiettivi di progetto entro i termini prestabiliti sia in merito al rispetto degli ulteriori obblighi imposti dalla normativa nazionale ed europea.

Dette misure organizzative dovranno privilegiare il controllo preventivo e quello concomitante al fine di prevenire, attraverso il primo, illegittimità o inadempimenti agli obblighi imposti dalla normativa nazionale ed europea che possano compromettere la regolarità dell'intera procedura nonché di monitorare, attraverso il secondo, eventuali scostamenti rispetto agli obiettivi programmati e di attuare tempestivamente, in tale ipotesi, i necessari interventi correttivi.

A tal fine, sarà utile la predisposizione di apposite check list di autovalutazione ad integrazione di quanto previsto dal precedente paragrafo 1). Dette schede di autovalutazione dovranno essere allegate all'atto organizzativo.

| Fasi per l'attuazione | Tempi di realizzazione |
|--|------------------------|
| Definizione di modalità organizzative volte a garantire la sana gestione, il monitoraggio e la corretta rendicontazione degli interventi finanziati dal PNRR | Già attuata |

Norme del d.l. n. 77 del 2021 conv. in l. n. 108/2021 relative ai contratti pubblici finanziati in tutto o in parte con le risorse del PNRR.

| Norme del d.l. n. 77 del 2021 conv. in l. n. 108/2021 relative ai contratti pubblici finanziati in tutto o in parte con le risorse del PNRR | | |
|--|--|--|
| Disposizione normativa | Possibili eventi rischiosi | Possibili misure |
| Art. 48 co. 3, d.l. n. 77/2021 Per la realizzazione degli investimenti di cui al comma 1 le stazioni appaltanti possono altresì ricorrere alla procedura negoziata senza pubblicazione di un bando di gara di cui all'articolo 63 del decreto legislativo n. 50 del 2016, per i settori ordinari, e di cui all'articolo 125 del medesimo decreto legislativo, per i settori speciali, | Possibile abuso del ricorso alla procedura negoziata di cui agli artt. 63 e 125 del d.lgs. n. 50/2016 in assenza delle condizioni ivi previste, con particolare riferimento alle condizioni di estrema urgenza derivanti da circostanze imprevedibili, non imputabili alla stazione appaltante, e all'assenza di concorrenza per motivi tecnici. | Ciascun Responsabile di servizio dovrà <u>DICHIARARE</u> specificamente nella <u>Determinazione a contrarre/ di affidamento</u> : 1) le motivazioni che hanno indotto la S.A. a ricorrere alla procedura negoziata senza bando. Nel caso di ragioni di estrema urgenza derivanti da circostanze imprevedibili, non imputabili alla stazione appaltante, |

| | | |
|--|---|--|
| <p>qualora sussistano i relativi presupposti</p> | <p>Utilizzo improprio della procedura negoziata da parte della stazione appaltante ascrivibile all'incapacità di effettuare una corretta programmazione e progettazione degli interventi.</p> <p>Utilizzo improprio della procedura negoziata da parte della stazione appaltante per favorire un determinato operatore economico.</p> <p>Artificioso allungamento dei tempi di progettazione della gara e della fase realizzativa dell'intervento al fine di creare la condizione per affidamenti caratterizzati da urgenza.</p> <p>Possibili accordi collusivi per favorire il riconoscimento di risarcimenti, cospicui, al soggetto non aggiudicatario.</p> | <p>per cui i termini, anche abbreviati, previsti dalle procedure ordinarie non possono essere rispettati, il richiamo alle condizioni di urgenza non deve essere generico ma supportato da un'analitica trattazione che manifesti l'impossibilità del ricorso alle procedure ordinarie per il rispetto dei tempi di attuazione degli interventi.</p> <p>Nel caso di assenza di concorrenza per motivi tecnici vanno puntualmente esplicitate le condizioni/motivazioni dell'assenza.</p> <p>Tutti gli affidamenti caratterizzati da urgenza dovranno essere comunicati ed elencati in sede di monitoraggio per la corretta attuazione delle misure programmate.</p> <p>Ricognizione contenzioso di ciascun Servizio, con cadenza almeno annuale.</p> |
| <p>Art. 48, co. 4, d.l. n. 77/2021 Per gli affidamenti PNRR, PNC e UE è stata estesa la norma che consente, in caso di impugnativa, l'applicazione delle disposizioni processuali relative alle infrastrutture strategiche (art. 125 d.lgs. n. 104/2010), le quali - fatte salve le ipotesi di cui agli artt. 121 e 123 del citato decreto - limitano la</p> | <p>Omissione di controlli in sede esecutiva da parte del DL o del DEC sullo svolgimento delle prestazioni dedotte in contratto da parte del solo personale autorizzato con la possibile conseguente prestazione svolta da personale/operatori economici non autorizzati.</p> | <p>Pubblicazione degli indennizzi concessi ai sensi dell'art. 125 d.lgs. n. 104/2010.</p> <p>Verifica esecuzione controlli da parte del DL o del DEC.</p> <p>Dichiarazione – da parte del soggetto titolare del potere sostitutivo per la procedura rispetto alla quale viene richiesto il suo</p> |

| | | |
|---|---|--|
| <p>caducazione del contratto, favorendo il risarcimento per equivalente.</p> | <p>Nomina come titolare del potere sostitutivo di soggetti che versano in una situazione di conflitto di interessi.</p> <p>Attivazione del potere sostitutivo in assenza dei presupposti al fine di favorire particolari operatori economici.</p> | <p>intervento - delle eventuali situazioni di conflitto di interessi ai sensi dell'art. 16, d.lgs. n. 36/2023.</p> <p>Link alla pubblicazione, ai sensi dell'art. 35, lett. m), del d.lgs. n. 33/2013, sul sito istituzionale della stazione appaltante, del nominativo e dei riferimenti del titolare del potere sostitutivo, tenuto ad attivarsi qualora decorrano inutilmente i termini per la stipula, la consegna lavori, la costituzione del Collegio Consultivo Tecnico, nonché altri termini anche endoprocedimentali.</p> <p>Dichiarazione, da parte del soggetto titolare del potere sostitutivo per la procedura rispetto alla quale viene richiesto il suo intervento, delle eventuali situazioni di conflitto di interessi ai sensi dell'art. 16 del d.lgs. n. 36/2023.</p> <p>Verifica e valutazione delle dichiarazioni rese dal titolare del potere sostitutivo a cura del competente soggetto individuato dall'amministrazione (cfr. Parte speciale, Conflitti di interessi in materia di contratti pubblici, § 3.1. del PNA 2022).</p> |
| <p>Art. 50, co. 4, d.l. 77/2021 Premio di accelerazione</p> <p>È previsto che la stazione appaltante preveda nel bando o nell'avviso di indizione della gara dei premi di accelerazione per ogni giorno di anticipo della consegna dell'opera finita, da conferire mediante lo stesso</p> | <p>Corresponsione di un premio di accelerazione in assenza del verificarsi delle circostanze previste dalle norme.</p> | <p>Comunicazione tempestiva al Responsabile del Servizio, da parte dei soggetti deputati alla gestione del contratto (RUP, DL e DEC), del ricorrere delle circostanze connesse al riconoscimento del premio di</p> |

| | | |
|---|--|---|
| <p>procedimento utilizzato per le applicazioni delle penali.</p> <p>È prevista anche una deroga all'art. 113-bis del Codice dei Contratti pubblici al fine di prevedere delle penali più aggressive in caso di ritardato adempimento.</p> | <p>Accelerazione, da parte dell'appaltatore, comportante una esecuzione dei lavori "non a regola d'arte", al solo fine di conseguire il premio di accelerazione, con pregiudizio del corretto adempimento del contratto.</p> <p>Accordi fraudolenti del RUP o del DL con l'appaltatore per attestare come concluse prestazioni ancora da ultimare al fine di evitare l'applicazione delle penali e/o riconoscere il premio di accelerazione.</p> | <p>accelerazione al fine di consentire le eventuali verifiche.</p> <p>Sensibilizzazione, da parte del Responsabile del Servizio del RUP e/o del DL, al rispetto del codice di comportamento comunale.</p> |
| <p>Art. 53, d.l. n. 77/2021 Semplificazione degli acquisti di beni e servizi informatici strumentali alla realizzazione del PNRR e in materia di procedure di e-procurement e acquisto di beni e servizi informatici.</p> <p>In applicazione della norma in commento le stazioni appaltanti possono ricorrere alla procedura negoziata anche per importi superiori alle soglie UE, per affidamenti aventi ad oggetto l'acquisto di beni e servizi informatici, in particolare basati sulla tecnologia cloud, nonché servizi di connettività, la cui determina a contrarre o altro atto di avvio del procedimento equivalente sia adottato entro il 31 dicembre 2026, anche ove ricorra la rapida obsolescenza tecnologica delle</p> | <p>Improprio ricorso alla procedura negoziata piuttosto che ad altra procedura di affidamento per favorire determinati operatori economici per gli appalti sopra soglia.</p> <p>Ricorso eccessivo e inappropriato alla procedura negoziata anche per esigenze che potrebbero essere assolte anche con i tempi delle gare aperte.</p> | <p>Chiara e puntuale esplicitazione nella determina a contrarre o atto equivalente delle motivazioni che hanno indotto la S.A. a ricorrere alla procedura negoziata, anche per importi superiori alle soglie UE</p> <p>Comunicazione, nella relazione di monitoraggio, degli affidamenti con procedure negoziate, sia avvalendosi di procedure informatiche a disposizione delle singole amministrazioni che del Portale dei dati aperti di ANAC.</p> <p>Comunicazione e giustificazione di plurimi inviti/aggiudicazioni ad operatori economici nell'arco di un biennio.</p> |

| | | |
|--|---|--|
| soluzioni disponibili tale da non consentire il ricorso ad altra procedura di affidamento. | Mancata rotazione dei soggetti chiamati a partecipare alle procedure e formulazione dei relativi inviti ad un numero inferiore di soggetti rispetto a quello previsto dalla norma al fine di favorire determinati operatori economici a discapito di altri. | Aggiornamento tempestivo degli elenchi di O.E. costituiti presso la SA. interessati a partecipare alle procedure indette dalla S.A. Pubblicazione, all'esito delle procedure, dei nominativi degli operatori economici consultati dalla SA. |
|--|---|--|

3. LA PROROGA DI AFFIDAMENTI

La proroga contrattuale e la proroga cd. “tecnica” sono disciplinate dal D. Lgs 36/2023 all’art 120, commi 10 e 11 dell’art. 120. In tali disposizioni sono contenute le previsioni per l’ammissibilità della proroga.

Sebbene la normativa vigente detti condizioni rigorose per l’utilizzo dell’istituto della proroga, potrebbe farsi ricorso a tale istituto anche assenza dei presupposti fissati dalla legislazione vigente.

L’utilizzo dello strumento della proroga può avvenire per svariati motivi, tra cui in primis la carenza di programmazione, nonché ritardi o errori nella predisposizione e pubblicazione degli atti di gara.

E’ evidente che il ricorso a tale istituto, in assenza delle condizioni di legge, si traduce in un favor per l’impresa aggiudicataria pertanto, al fine di prevenire eventuali rischi corruttivi, si prevedono le seguenti misure ulteriori.

| Fasi per l’attuazione | Tempi di realizzazione | Ufficio responsabile | Indicatori di monitoraggio |
|---|-------------------------------|--|-----------------------------------|
| Ricognizione, con cadenza almeno semestrale, delle scadenze dei contratti di servizio in essere (anche | Con cadenza almeno semestrale | Ciascun Responsabile di Servizio competente. | Cadenza almeno semestrale. |

| | | | |
|---|--|--|--|
| ai fini dell'eventuale inserimento del programma biennale dei servizi e forniture). | | | |
|---|--|--|--|

4) DICHIARAZIONI SOSTITUTIVE ACQUISITE E VERIFICHE.

Dall'art 71 del DPR 445/2000, rubricato "Modalità dei controlli", comma 1, emerge che le Amministrazioni procedenti sono tenute ad effettuare:

- idonei controlli, anche a campione sulla veridicità delle dichiarazioni sostitutive di cui agli articoli 46 e 47.
- idonei controlli sulla veridicità delle suddette dichiarazioni e in tutti i casi in cui sorgono fondati dubbi.

In ordine alle modalità, il comma 2 precisa che i controlli riguardanti dichiarazioni sostitutive di certificazione sono effettuati dall'amministrazione procedente con le modalità di cui all'articolo 43:

- consultando direttamente gli archivi dell'amministrazione certificante ovvero
- richiedendo alla medesima, anche attraverso strumenti informatici o telematici, conferma scritta della corrispondenza di quanto dichiarato con le risultanze dei registri da questa custoditi.

Qualora le dichiarazioni di cui agli articoli 46 e 47 presentino delle irregolarità o delle omissioni rilevabili d'ufficio, non costituenti falsità, ai sensi dell'art 71, comma 3, il funzionario competente a ricevere la documentazione "dà notizia all'interessato di tale irregolarità". In tal caso l'interessato deve regolarizzare o completare la dichiarazione, in mancanza il procedimento non ha seguito.

In ragione dei molteplici adempimenti che ciascun ufficio è chiamato a compiere, potrebbe verificarsi che non vengano controllate le dichiarazioni sostitutive acquisite in una apprezzabile quantità.

Al fine di mitigare il rischio di fenomeni corruttivi, si prevede la seguente misura.

| Fasi per l'attuazione | Tempi di realizzazione | Ufficio responsabile | Indicatori di monitoraggio |
|-----------------------|------------------------|----------------------|----------------------------|
| | | | |

| | | | |
|--|-----------------------------------|---|--|
| Verifica a campione delle dichiarazioni sostitutive rese o trasmesse agli uffici | Entro il 31 dicembre di ogni anno | Ciascun Responsabile di Servizio per le dichiarazioni acquisite | Verifica di almeno il 30% delle dichiarazioni acquisite durante l'anno, selezionate con metodo a campionamento consentito dalla procedura in uso all'ente oppure tramite altra procedura meccanizzata. |
|--|-----------------------------------|---|--|

5. ULTERIORI MISURE IN MATERIA DI SELEZIONE DEL PERSONALE

Costituisce misura idonea a garantire la necessaria trasparenza e imparzialità nell'ambito delle procedure concorsuali (concorsi pubblici) indette dall'Ente, **la selezione di Commissari di concorso esterni, tramite Avviso pubblico.**

| Fasi per l'attuazione | Tempi di realizzazione | Ufficio responsabile | Indicatori di monitoraggio |
|--|---|--------------------------------|-------------------------------|
| Selezione, mediante apposito Avviso pubblico, di Commissari di esterni delle commissioni dei concorsi pubblici indetti dall'Ente | In occasione dell'avvio di eventuali assunzioni programmate | Responsabile Settore personale | Selezione componenti esterni. |

6. MISURE ANTIRICICLAGGIO

L'Anac, nel PNA 2022, ha raccomandato alle PA di prevedere misure di prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo ai sensi dell'art. 10 del d.lgs. n. 231/2007 (cd. Decreto antiriciclaggio). Dette misure, al pari di quelle di prevenzione della corruzione, sono strumento per il perseguimento del valore pubblico in quanto finalizzate a prevenire il rischio che l'amministrazione entri in contatto con soggetti coinvolti in attività criminali. L'attuazione degli interventi finanziati dal PNRR, infatti, impone di attivare tutti i presidi necessari per scongiurare che la criminalità possa approfittare delle risorse pubbliche, come sottolineato anche dalla Unità di Informazione Finanziaria per l'Italia (UIF), in un Comunicato del 14/04/2022. A tale scopo si impone l'attivazione di misure che garantiscano l'adempimento degli obblighi antiriciclaggio per consentire la tempestiva individuazione di eventuali sviamenti sospetti delle risorse finanziarie rispetto all'obiettivo per cui sono state stanziare.

La normativa di riferimento in materia di prevenzione e di contrasto dell'uso del sistema economico e finanziario a scopo di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo è costituita dal **D.Lgs. 21 novembre 2007, n. 231**. L'art. 10, comma 4, di detto D. Lgs prevede che, per consentire lo svolgimento di analisi finanziarie mirate a far emergere fenomeni di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo, le Pubbliche Amministrazioni comunicano alla UIF dati e informazioni concernenti le operazioni sospette di cui vengano a conoscenza nell'esercizio della propria attività istituzionale. Ai sensi del citato art 10, per le Pubbliche Amministrazioni, le disposizioni in materia di prevenzione del rischio di riciclaggio o di finanziamento del terrorismo si applicano ai seguenti procedimenti:

- a) procedimenti finalizzati all'adozione di provvedimenti di autorizzazione o concessione;
- b) procedure di scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi secondo le disposizioni di cui al codice dei contratti pubblici;
- c) procedimenti di concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzioni di vantaggi economici di qualunque genere a persone fisiche ed enti pubblici e privati.

Al fine di permettere la individuazione delle operazioni sospette antiriciclaggio e di finanziamento del terrorismo da parte degli uffici della Pubblica Amministrazione, il Ministero dell'interno, con decreto del 25 settembre 2015, ha individuato degli indicatori di anomalia e, fine di prevenire e contrastare l'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo ed in attuazione della direttiva 2005/60/CE, ha disposto:

- l'obbligo di segnalazione, da parte delle Pubbliche Amministrazione, di attività sospette o ragionevolmente sospette relativamente ad operazioni di riciclaggio o di finanziamento del terrorismo, mediante l'applicazione degli indicatori di anomalia, volti a ridurre i margini di incertezza connessi con

valutazioni soggettive ed aventi lo scopo di contribuire al contenimento degli oneri e al corretto e omogeneo adempimento degli obblighi di segnalazione di operazioni sospette;

- l'individuazione, ai sensi dell'articolo 6 del “Gestore”, quale soggetto delegato a valutare e trasmettere le segnalazioni all'Unità di informazione finanziaria per l'Italia.

La nomina del Gestore, quale soggetto delegato a valutare e trasmettere le segnalazioni alla UIF, ai sensi del citato art 6 comma 4 del Dlgs 231/2007, deve essere effettuata con provvedimento formalizzato.

Va evidenziato che il “Gestore” **deve essere individuato in un soggetto che disponga di adeguate risorse umane e organizzative**, come evidenziato dall'ANAC nel PNA 2016.

I Responsabili di Settore/Servizio sono invece individuati quali Responsabili delle segnalazioni, con il compito di verificare eventuali operazioni sospette in relazione ai procedimenti afferenti al servizio di competenza e di segnalarle al soggetto individuato come “Gestore”, all'uopo trasmettendo le informazioni e i dati relativi alle operazioni sospette.

Le segnalazioni dovranno essere trasmesse al “Gestore” in forma riservata.

Ai fini delle verifiche di cui al periodo precedente, i Responsabili dei servizi potranno avvalersi delle *check list* allegate al presente PIAO.

Le verifiche dovranno essere svolte dai Responsabili di Settore/Servizio con riguardo **a tutti i procedimenti di cui all'art 10, comma 1, lett. a), b) e c)**, del Dlgs 231/2007, con particolare riguardo:

- ✓ alle procedure di affidamento di lavori, servizi e forniture finanziati con fondi PNRR,
- ✓ ai procedimenti relativi alla concessione di contributi o di altri vantaggi economici,
- ✓ ai procedimenti relativi all'avvio, trasformazione o cessione di attività economiche e produttive.

Titolare effettivo

L'articolo 22 del Regolamento (UE) 2021/241, istitutivo del dispositivo per la ripresa e la resilienza, a tutela degli interessi finanziari dell'Unione, sancisce l'obbligo di raccogliere alcune categorie di dati e impone di individuare esplicitamente, in relazione ai destinatari dei fondi e agli appaltatori, il **titolare effettivo** come definito dalla disciplina antiriciclaggio.

L'art 1 comma 1 lett. pp) del D Lgs 231/2007 antiriciclaggio definisce il "titolare effettivo" come *"la persona fisica o le persone fisiche, diverse dal cliente, nell'interesse della quale o delle quali, in ultima istanza, il rapporto continuativo è istaurato, la prestazione professionale è resa o l'operazione è eseguita"*. Il successivo art 20 del decreto antiriciclaggio detta una serie di criteri elencati secondo un ordine gerarchico, in modo che i successivi siano applicabili solo nel caso in cui i primi risultino inutilizzabili.

La definizione e la disciplina del titolare effettivo sono dirette a garantire la riconducibilità di un'operazione alla persona fisica che, di fatto, ne trae vantaggio, al fine di evitare che altri soggetti e, in particolare, strutture giuridiche complesse (società e altri enti, trust e istituti giuridici affini) siano utilizzati come schermo per occultare il reale beneficiario e realizzare finalità illecite.

Nel PNA 2022, Anac raccomanda di inserire nella sezione anticorruzione e trasparenza dei PIAO, quale misura di prevenzione della corruzione, la richiesta alle Stazioni Appaltanti di dichiarare il titolare effettivo e la previsione di una verifica a campione che la dichiarazione sia stata resa.

A tal fine, al presente PIAO è allegato il modello della dichiarazione relativa al titolare effettivo (Allegato 8 al PIAO) che **dovrà essere acquisita in relazione ai procedimenti indicati all'art 10, comma 1, lett. a), b) e c) del Dlgs 231/2007.**

Dell'acquisizione della suddetta dichiarazione si dovrà dare atto nella determinazione adottata a conclusione del procedimento.

| Fasi per l'attuazione | Tempi di realizzazione | Ufficio responsabile | Indicatori di monitoraggio |
|--|---|----------------------------------|---|
| Verifica di operazioni sospette in relazione ai procedimenti di cui all'art 10, comma 1, lett. a), b) e c) del Dlgs 231/2007 | All'atto della presentazione della richiesta di autorizzazione o concessione ovvero all'atto della richiesta di contributo o altro vantaggio economico ovvero all'atto dell'affidamento dei lavori, servizi, forniture nonché nel corso del rapporto. | Responsabile di Settore/Servizio | Allegazione agli atti relativi ai procedimenti ex art 10, comma 1, lett a), b) e c) della check list allegata al PIAO. La mancata allegazione delle check list al fascicolo informatico costituisce mancata applicazione della misura da parte del Responsabile di Settore/Servizio. |

| | | | |
|--|--|--|--|
| Controllo a campione sull'effettivo svolgimento delle verifiche | In sede di controllo successivo sugli atti | Organo deputato al controllo di regolarità amministrativa in fase successiva | Verifica allegazione della check list (All. 9 al PIAO) agli atti relativi ai procedimenti ex art 10, comma 1, lett a), b) e c) del D. Lgs 231/2007 |
| Acquisizione della dichiarazione relativa al titolare effettivo per i procedimenti di cui all'art 10, comma 1, lett. a), b) e c) del Dlgs 231/2007 | In sede di controllo successivo sugli atti | Responsabile di Settore/Servizio competente | n. dichiarazioni allegate nel fascicolo informatico |
| Controllo a campione sull'effettiva acquisizione delle dichiarazioni relative al titolare effettivo | In sede di controllo successivo sugli atti | Organo deputato al controllo di regolarità amministrativa in fase successiva | n. dichiarazioni rilevate |

7. ULTERIORI MISURE IN MATERIA DI ASSEGNAZIONE DI CONTRIBUTI/SOSTEGNI/SOVVENZIONI A SOGGETTI PUBBLICI E PRIVATI

L'assegnazione di contributi e, in generali, di erogazioni economiche a soggetti pubblici e privati (enti con o senza fini di lucro, persone fisiche) costituisce un vantaggio per il beneficiario che è idoneo a configurare un potenziale fenomeno di natura corruttiva, qualora l'assegnazione del contributo/erogazione/sovvenzione ecc. non avvenga nel rispetto dei principi di imparzialità e trasparenza, sanciti anche all'art 12 della L 241/1990. Al fine di mitigare il rischio di fenomeni corruttivi, si prevedono le seguenti misure ulteriori.

| Fasi per l'attuazione | Tempi di realizzazione | Ufficio responsabile | Indicatori di monitoraggio |
|------------------------------|-------------------------------|-----------------------------|-----------------------------------|
|------------------------------|-------------------------------|-----------------------------|-----------------------------------|

| | | | |
|--|--|--|--|
| Predisposizione di un Regolamento aggiornato per l'assegnazione di contributi/sovvenzioni/vantaggi economici nel rispetto del principio di trasparenza e dei principi sanciti dall'art 12 della L 241/1990 | Entro il 31 dicembre <i>(Risulta predisposto)</i> | Servizio Amministrativo-Affari Generali | Predisposizione del Regolamento |
| Verifica a campione sulle dichiarazioni rese dai beneficiari | Entro il 31 dicembre | Servizio che assegna il contributo, in qualunque forma | Controllo di almeno il 30% delle dichiarazioni rese. |

MONITORAGGIO E RIESAME

Per il monitoraggio, si fa rinvio alla Sezione 4 “Monitoraggio”.

Riesame

Il processo di gestione del rischio delineato dalla presente sottosezione è oggetto di revisione periodica, come raccomandato dal PNA 2019.

Il riesame periodico è svolto in occasione della predisposizione della sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza” relativa al triennio successivo, in collaborazione con i Responsabili di servizio e con il Nucleo di Valutazione, limitatamente alle sue competenze.

Consultazione e comunicazione

Come evidenziato sopra al precedente paragrafo 1) della presente sottosezione, la stessa è stata predisposta assicurando il più ampio coinvolgimento possibile sia dei soggetti interni che di quelli esterni.

Responsabile dell'anagrafe per la stazione appaltante (RASA)

Il Responsabile dell'Anagrafe per la Stazione Appaltante è il Responsabile del Servizio Lavori Pubblici, nominato con Decreto Sindacale n. 04 del 18/10/2023. Il relativo obbligo informativo, consistente nell'implementazione della BDNCP presso l'ANAC dei dati relativi all'anagrafica della Stazione Appaltante, della classificazione della stessa e dell'articolazione in centri di costo, sussiste fino alla data di entrata in vigore del sistema di qualificazione delle stazioni appaltanti previsto dall'art. 38 del nuovo Codice dei contratti pubblici (disciplina transitoria di cui all'art. 216, co. 10, del d.lgs. 50/2016). L'individuazione del RASA è una importante misura di trasparenza con funzione di prevenzione della corruzione.

6) TRASPARENZA

La trasparenza è misura fondamentale dell'intero impianto anticorruzione delineato dal legislatore della legge 190/2012.

Si tratta di una misura attuata principalmente attraverso la pubblicazione dei dati e delle informazioni elencate dalla legge sul sito web nella sezione "Amministrazione trasparente".

La **promozione di un maggiore livello di trasparenza** costituisce uno degli obiettivi dell'Amministrazione che potrà essere effettivamente realizzato coinvolgendo tutti i Servizi in cui è articolata la struttura organizzativa dell'Ente, ciascuna delle quali dovrà adoperarsi per la pubblicazione dei dati, documenti ed informazione oggetto di pubblicazione obbligatoria ai sensi del D.Lgs. n. 33 del 2013.

A tal fine, per ciascun Responsabile di Settore/Servizio si conferma il ruolo di "Referente per la trasparenza", come tale responsabile della tempestiva e corretta pubblicazione, all'interno della sezione "Amministrazione trasparente", dei dati, documenti ed informazioni oggetto di pubblicazione obbligatoria.

Ciascun Responsabile di Settore/Servizio, quindi, è tenuto a curare e garantire l'inserimento della sezione "amministrazione trasparente" dei dati di competenza del Settore/Servizio secondo le previsioni del vigente organigramma/funzionigramma comunale. Del pari ciascun Responsabile di Servizio è **Responsabile della trasmissione dei dati nonché della pubblicazione e dell'aggiornamento degli stessi.**

L'adempimento, da parte di ciascun Responsabile di Settore/Servizio, degli obblighi di trasparenza relativamente ai dati, documenti ed informazioni di propria spettanza va incluso tra gli *obiettivi di performance individuale* all'interno del Piano della performance.

L'adempimento degli obblighi di pubblicazione è oggetto di *controllo anche da parte del Nucleo di valutazione*.

Il responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza svolge con cadenza semestrale attività di controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione, al fine di assicurare la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate, **segnalando all'organo di indirizzo politico, all'Organismo indipendente di valutazione (OIV o Nucleo di valutazione), all'Autorità nazionale anticorruzione e, nei casi più gravi, all'ufficio di disciplina i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione.**

Ulteriori misure in materia di trasparenza.

- a) Corretta pubblicazione dei documenti nella Sezione Amministrazione Trasparente e all'Albo Pretorio nel rispetto della vigente normativa sulla tutela dei dati personali e sulle indicazioni del garante della Privacy.**

Al fine di garantire il giusto contemperamento fra pubblicità e trasparenza con la vigente normativa in materia di tutela dei dati personali, si dispongono le seguenti misure:

| Misura | Tempi di realizzazione | Ufficio responsabile | Indicatori di monitoraggio |
|--|---|---|--|
| Verifica preliminare dei documenti da pubblicare nella Sezione Amministrazione Trasparente in relazione ai dati/documenti/informazioni oggetto di pubblicazione. | 31/12 | Responsabili di Servizio in relazione alle proprie competenze | Corretta pubblicazione nel rispetto della normativa sulla tutela dei dati personali, tra cui le Linee Guida del Garante per la protezione dei dati personali (Provvedimento n 243 del 15/05/2014). |
| Gestione Albo Storico on line | L'albo Storico è gestito dal Responsabile del Servizio Amministrativo-AA.GG, URP, Servizi sociali, nel rispetto della normativa sulla | Responsabile del Servizio Amministrativo-AA.GG, URP, Servizi sociali. | Corretta gestione dell'Albo Storico nel rispetto della normativa sulla tutela dei dati personali, tra cui le Linee Guida del Garante per la protezione dei dati personali (Provvedimento n 243 del 15/05/2014).. |

| | | | | |
|---|---------|--|--|---|
| | | tutela dei dati personali, tra cui le Linee Guida del Garante per la protezione dei dati personali (Provvedimento n 243 del 15/05/2014). | | |
| Implementazione Amministrazione Trasparente | Sezione | Ciascun Responsabile di Servizio è tenuto ad implementare ed aggiornare le sottosezioni di competenza della Sezione "Amministrazione Trasparente", eliminando i dati, documenti ed informazioni non conformi alle indicazioni di ANAC ed a quelle della presente Sezione anticorruzione. Il presente costituisce obiettivo di performance riproposto nel piano della performance | Responsabili di Servizio, per le sottosezioni di competenza come da allegato. Trasparenza. | Dell'implementazione e dell'aggiornamento i Responsabili dovranno dare conto nella Relazione per il monitoraggio. |

| | | | |
|---|--------------|---|---|
| Implementazione del Registro degli accessi (già istituito). | 31/12 | Ciascun Responsabile di Servizio deve trasmettere al Responsabile del Servizio Amministrativo, che gestisce il servizio, i dati relativi alle istanze di accesso allo stesso pervenute in tempo utile per l'aggiornamento semestrale. | Aggiornamento con cadenza semestrale. Dell'avvenuto aggiornamento i Responsabili dovranno dare conto nella Relazione per il monitoraggio. |
|---|--------------|---|---|

Monitoraggio sulla trasparenza

Si rinvia alla Sezione 4 del PIAO- "Monitoraggio".

I rapporti tra RPCT e RPD (DPO)

In ordine ai rapporti tra RPCT e RPD, si ritiene di condividere l'orientamento dell'ANAC (*nell'aggiornamento 2018 al PNA*) e del Garante per la protezione dei dati personali (*FAQ n 7 relativa al RPD in ambito pubblico*) e quindi si ritiene necessario evitare la sovrapposizione dei due ruoli al fine di evitare di limitare l'effettivo svolgimento delle attività riconducibili alle due diverse funzioni, tenuto conto dei numerosi compiti e responsabilità che la normativa attribuisce sia al RPCT che al RPD. Inoltre lo svolgimento delle funzioni di RPD richiede specifiche competenze specialistiche che molto spesso sono di ausilio allo stesso RPCT nello svolgimento delle sue funzioni.

Per le ragioni suddette, il Comune di Alvito ha designato il Responsabile della Protezione dei Dati-RPD (o DPO), individuandolo in un soggetto esterno distinto dal RPCT .

Accesso civico

Nella Sezione “Amministrazione trasparente – Altri contenuti – Accesso civico” deve essere riportata la normativa di riferimento.

Il “**Registro degli accessi**”, da intendere come raccolta organizzata delle richieste di accesso civico semplice, civico generalizzato e documentale, è stato istituito dal Comune di Alvito.

Il registro è unico e deve essere costantemente aggiornato a cura di tutti i Responsabili di Settore/Servizio che devono trasmettere tempestivamente le richieste di accesso pervenute agli stessi (con tutte le indicazioni richieste) all’ufficio che gestisce il registro, ai fini **dell’aggiornamento**.

I relativi aggiornamenti devono essere pubblicati nella sezione Amministrazione trasparente – Altri contenuti – Accesso civico, da parte del Responsabile sopra indicato (Servizio Amministrativo, AAGG, URP, Servizi Sociali), di regola con **periodicità semestrale**.

La piena osservanza, da parte dei Responsabili di Settore/Servizio, degli obblighi di trasparenza, ivi inclusi quelli relativi all’aggiornamento del Registro degli accessi, sarà oggetto della relazione sul monitoraggio dell’attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza e sarà trasmesso al Nucleo di valutazione ai fini della valutazione della performance individuale.

Trasparenza in materia di contratti pubblici

Come evidenziato da Anac, nel PNRR 2022, nella fase storica attuale in cui il legislatore ha introdotto regimi derogatori nelle procedure di affidamento degli appalti prima in considerazione dell’emergenza sanitaria e successivamente per favorire il raggiungimento degli interventi del PNRR, si deve valorizzare il ruolo della trasparenza come misura fondamentale anticorruzione oltre che per garantire il controllo sociale sull’operato e sui risultati ottenuti dalle stazioni appaltanti, sia nell’aggiudicazione che nell’esecuzione di opere, di servizi e forniture.

Gli obblighi di pubblicità e trasparenza in materia di contratti pubblici trovano il loro fondamento innanzitutto nella legge 190/2012 (cd Legge Anticorruzione) e nel D. Lgs 33/2013 (cd Decreto Trasparenza) nonché nel D. Lgs 36/2023 (cd Nuovo Codice dei contratti pubblici).

La disciplina che dispone sugli obblighi di pubblicazione in materia di contratti pubblici di lavori, servizi e forniture si rinviene oggi all’art. 37 del d.lgs. 33/2013 e nel nuovo Codice dei contratti di cui al d.lgs. n. 36/2023 che ha acquistato efficacia dal 1° luglio 2023 (art. 229, co. 2).

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 (art. 28);

- 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 d.lgs. 33/2013; – la sostituzione, ad opera dell’art. 224, co. 4 del Codice, dell’art. 37 del d.lgs. 33/2013 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’art. 29 del d.lgs. 50/2016 recante la disciplina di carattere generale in materia di trasparenza (cfr. Allegato 9 al PNA 2022) continuano ad applicarsi fino al 31 dicembre 2023;

- che l’art. 28, co. 3 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’art. 1, co. 32 della legge n. 190/2012.

A completamento del suddetto quadro normativo si devono segnalare i provvedimenti dell’Autorità che hanno precisato gli obblighi di pubblicazione e le modalità di attuazione degli stessi a decorrere dal 1°gennaio 2024:

- 1) **la deliberazione ANAC n. 261 del 20 giugno 2023** 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”. **Detta delibera indica le informazioni che le stazioni appaltanti sono tenute a trasmettere alla BDNCP attraverso le piattaforme telematiche;**
- 2) **la deliberazione ANAC n. 264 del 20 giugno 2023** e ss.mm.ii. 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). **Detta delibera 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. 264/2023 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 d.lgs. 33/2013, di tutti i dati e le informazioni individuati nell'articolo 10 della deliberazione ANAC n. 261/2023;
- 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 n. ANAC 264/2023 e successivi aggiornamenti.

IL REGIME DI TRASPARENZA DA APPLICARE IN MATERIA DI CONTRATTI PUBBLICI

Alla luce delle disposizioni vigenti richiamate, delle abrogazioni disposte dal Codice, dell'efficacia differita prevista per alcune disposizioni, nell'aggiornamento 2023 al PNA 2022 Anac ha valutato che la trasparenza dei contratti pubblici sia materia governata da norme differenziate, che determinano distinti regimi di pubblicazione dei dati e che possono essere ripartiti nelle seguenti fattispecie:

- a) Contratti con bandi e avvisi pubblicati prima o dopo il 1° luglio 2023 ed esecuzione conclusa entro il 31 dicembre 2023.**
- b) Contratti con bandi e avvisi pubblicati prima o dopo il 1°luglio 2023 ma non ancora conclusi alla data del 31 dicembre 2023.**
- c) Contratti con bandi e avvisi pubblicati dopo il 1°gennaio 2024.**

- a) Contratti con bandi e avvisi pubblicati prima o dopo il 1° luglio 2023 ed esecuzione conclusa entro il 31 dicembre 2023.**

Per queste fattispecie, disciplinate dal d.lgs. 50/2016 o dal d.lgs. 36/2023, la pubblicazione di dati, documenti e informazioni in Amministrazione Trasparente, sottosezione “Bandi di gara e contratti”, avviene secondo le indicazioni ANAC di cui all’Allegato 9) al PNA 2022. Ciò in considerazione del fatto che il nuovo Codice prevede che le disposizioni in materia di pubblicazione di bandi e avvisi e l’art. 29 del vecchio Codice continuano ad applicarsi fino al 31 dicembre 2023 (art. 225, co. 1 e 2 d.lgs. 36/2023).

Rimane ferma anche la pubblicazione tempestiva, quindi per ogni procedura di gara, dei dati elencati all’art. 1, co. 32 della legge 190/2012, con esclusione invece delle tabelle riassuntive in formato digitale standard aperto e della comunicazione ad ANAC dell’avvenuta pubblicazione dei dati e della URL. Anac ribadisce che i dati da pubblicare devono riferirsi a ciascuna procedura contrattuale in modo da avere una rappresentazione sequenziale di ognuna di esse, dai primi atti alla fase di esecuzione.

b) Contratti con bandi e avvisi pubblicati prima o dopo il 1° luglio 2023 ma non ancora conclusi alla data del 31 dicembre 2023.

Per queste ipotesi, l’Autorità ha adottato con Delibera n. 582 del 13 dicembre 2023, d’intesa con il MIT, un comunicato relativo all’avvio del processo di digitalizzazione. Nella predetta Delibera, in relazione agli obblighi di pubblicazione dati ai fini della trasparenza, Anac precisa che le indicazioni sulle modalità di assolvimento degli obblighi di trasparenza per le procedure avviate dopo il 01/01/2024 sono contenute nel provvedimento ANAC n. 264 del 20/06/2023 e successivi aggiornamenti nonché nel relativo allegato mentre l’assolvimento degli obblighi di trasparenza relativamente alla fase di aggiudicazione e di esecuzione per le procedure avviate fino al 31/12/2023 (assoggettate al decreto legislativo n. 50/2016 o al decreto legislativo n. 36/2023) avviene mediante trasmissione attraverso il sistema Simog dei dati relativi alle suddette fasi.

Le stazioni appaltanti sono tenute a comunicare e aggiornare tempestivamente, cioè nell’immediatezza della loro produzione, i suddetti dati attraverso Simog, ai fini e per gli effetti del decreto legislativo n. 33/2013. Il mancato rispetto della tempestività nella comunicazione sarà considerato ai fini della violazione degli obblighi di trasparenza. Ciò posto, sono superati i termini di comunicazione di tali dati all’ANAC precedentemente fissati rispettivamente in 30 giorni per l’aggiudicazione e in 60 giorni per la fase esecutiva. Le stazioni appaltanti pubblicano in Amministrazione Trasparente (AT), sottosezione Bandi e contratti, anche il link (che ANAC indicherà sul portale dati aperti dell’Autorità) tramite il quale si accede alla sezione della BDNCP dove sono pubblicate, per ogni procedura di affidamento associata a un CIG, tutte le informazioni che le stazioni appaltanti hanno trasmesso attraverso Simog. La trasmissione dei dati attraverso Simog esonera le stazioni appaltanti dalla pubblicazione degli stessi nella sezione Amministrazione Trasparente.

I dati che non vengono raccolti da Simog e che devono essere ancora pubblicati in Amministrazione Trasparente, se non già pubblicati alla data del 31/12/2023, sono i seguenti:

| | |
|---|--|
| In caso di CIG acquisiti con Simog | <p>Elenco dei soggetti invitati</p> <p><i>Per tutte le fattispecie per le quali non è obbligatorio l'invio delle schede successive al perfezionamento del CIG: dati relativi all'aggiudicazione/esito della procedura.</i></p> <p><i>Per tutte le fattispecie per le quali non è obbligatorio l'invio delle schede successive all'aggiudicazione:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - atti di nomina del: direttore dei lavori/direttore dell'esecuzione/componenti della commissione di collaudo - modifica contrattuale e varianti - accordi bonari e transazioni - certificato collaudo/reg esecuzione/verifica conformità - resoconti della gestione finanziaria dei contratti al termine della loro esecuzione <p>Per gli affidamenti in <i>house</i>: Atti connessi agli affidamenti in house</p> |
| In caso di SmartCIG acquisiti entro il 31 dicembre 2023 | <ul style="list-style-type: none"> - Denominazione e codice fiscale dell'aggiudicatario - Importo delle somme liquidate - Tempi di completamento del contratto e resoconti della gestione finanziaria al termine dell'esecuzione. |

Per le procedure avviate fino al 31/12/2023 e non concluse entro la stessa data, in base al decreto legislativo n. 50/2016 ovvero secondo il decreto legislativo n. 36/2023, occorre pubblicare in Amministrazione Trasparente gli atti e i documenti individuati dall'allegato I alla delibera ANAC n. 264/2023 e successive modificazioni e aggiornamenti. Nel caso in cui i suddetti atti e documenti siano già pubblicati sulle piattaforme di approvvigionamento digitale, ai sensi e nel rispetto dei termini e dei criteri di qualità delle informazioni stabiliti dal decreto legislativo n. 33/2013 (articoli 6 e 8, comma 3) è sufficiente che in Amministrazione Trasparente venga indicato il link alla piattaforma in modo da consentire a chiunque la visione dei suddetti atti e documenti.

c) Contratti con bandi e avvisi pubblicati dopo il 1° gennaio 2024.

Gli obblighi di pubblicazione sono assolti secondo quanto previsto dalle disposizioni del nuovo Codice in materia di digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti di cui agli artt. 19 e ss. e dai relativi regolamenti attuativi di ANAC. In particolare, le informazioni che le stazioni appaltanti sono tenute a trasmettere alla BDNCP e le modalità di assolvimento di tale obbligo sono stati descritti da ANAC nella delibera n. 261 del 20 giugno 2023. Nell'Allegato 1) della già citata delibera n. 264 del 20 giugno 2023 e successivi aggiornamenti, sono stati invece precisati i dati, i documenti, le informazioni la cui pubblicazione va comunque assicurata nella sezione "Amministrazione trasparente".

TRASPARENZA IN MATERIA DI CONTRATTI PUBBLICI DEL PNRR.

Nel PNA 2022 ANAC aveva già affrontato il tema della trasparenza in materia di contratti pubblici del PNRR. Con riferimento agli interventi finanziati con i fondi del PNRR, il PNA 2022 infatti, prevedeva per i soggetti attuatori, in aggiunta alla obbligatoria pubblicazione dei dati prescritti dal Dlgs 33/2013, riepilogati nell'allegato n. 9), anche la facoltà di pubblicare dati ulteriori relativi alle misure del PNRR in una apposita sezione del sito istituzionale, secondo le modalità indicate dalla RGS per le Amministrazioni centrali titolari degli interventi, in modo da garantire un'adeguata visibilità alla comunità interessata dai progetti e dagli interventi in merito ai risultati degli investimenti e ai finanziamenti dell'Unione europea.

Resta ferma in ogni caso la disciplina speciale dettata dal MEF per i dati sui contratti PNRR per quanto concerne la trasmissione al sistema informativo "ReGiS" descritta nella parte Speciale del PNA 2022, come aggiornata dalle Linee guida e Circolari successivamente adottate dal MEF.

L'ALLEGATO "MISURE DI TRASPARENZA, cui si rinvia, ripropone i contenuti dell'Allegato n. 1 della deliberazione ANAC 28 dicembre 2016, n. 1310, come modificato dall'allegato n. 9) al PNA 2022 e tenuto conto delle indicazioni di ANAC contenute nell'aggiornamento 2023 al PNA 2022, con specifico riferimento alla sottosezione "Bandi di gara e contratti", individuando, per ciascun adempimento, l'ufficio responsabile delle pubblicazioni.

SEZIONE ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

SOTTOSEZIONE STRUTTURA ORGANIZZATIVA

Con deliberazione di C.C. n. 36 del 28.12.2024, esecutiva come per legge, è stato approvato il DUP 2025-2027 e con Deliberazione di C.C. n. 37 del 28.12.2024, esecutiva come per legge, è stato approvato il bilancio di previsione per il periodo 2025-2027.

1) Programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2025-2027.

Facendo seguito ai contenuti del DUP 2025-2027, approvato con Deliberazione di CC n. 36 del 28.12.2024, esecutiva come per legge, è stata predisposta la programmazione triennale del fabbisogno di personale per il periodo 2025-2027

1) Modifica/Aggiornamento della programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2025-2027.

Facendo seguito ai contenuti del DUP 2025-2027, approvato con Deliberazione di CC n. 36 del 28.12.2024, esecutiva come per legge, è stata predisposta la programmazione triennale del fabbisogno di personale per il periodo 2025-2027

RICOGNIZIONE DELLE SITUAZIONI DI SOPRANNUMERO E/O ECCEDEXENZA DI PERSONALE EX ART. 33 DEL D.LGS. N. 165 DEL 2001 PER L'ANNUALITA' 2025.

Ai fini della programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2025-2027 è indispensabile la previa verifica di eventuali situazioni di soprannumero o di eccedenza di personale.

L'articolo 33 del decreto legislativo n. 165/2001, come modificato dall'articolo 16 della legge n. 183/2011 (cd. legge di stabilità 2012) impone, infatti, a tutte le PA di effettuare la ricognizione annuale delle condizioni di soprannumero e di eccedenza poiché, in difetto, le stesse non potranno procedere ad effettuare assunzioni di personale a qualunque titolo.

Sussiste soprannumero se è presente personale in servizio a tempo indeterminato extra dotazione organica, mentre si parla di eccedenza quando per l'ente è impossibile rispettare i vincoli dettati dal legislatore per il tetto di spesa del personale.

In ordine alla verifica di eventuali situazioni di soprannumero o eccedenza di personale, il Comune di Alvito:

non si trova nelle condizioni di ente strutturalmente deficitario ex art 243 Tuel, come risulta anche dal prospetto approvato dall'ultimo rendiconto di gestione approvato dal Consiglio Comunale con Deliberazione di C.C. n. 10 del 08.05.2024;

la spesa di personale sostenuta nell'esercizio 2024 e quella prevista per l'anno 2025 non superano la spesa di personale sostenuta nel triennio 2011- 2013 , per cui risultano rispettati i vincoli di cui all'art 1, comma 557 e ss, della legge 296/2006;

il DM 18/11/2020 recante «Individuazione dei rapporti medi dipendenti-popolazione validi per gli Enti in condizioni di dissesto, per il triennio 2020/2022», pubblicato sulla GU n.297 del 30-11-2020, fissa la media nazionale per i comuni con popolazione da 2000 a 2999 abitanti in n 1 dipendente ogni 151 abitanti; ad oggi prestano servizio presso il Comune di Alvito n. 4 dipendenti a tempo indeterminato e n. 1 dipendenti a tempo determinato.

il rapporto tra i dipendenti in servizio presso il Comune di Alvito e la popolazione residente alla data del 31/12/2024 (2491 abitanti) è pari ad 1 dipendente ogni 498 (1/498) e quindi il personale in servizio appare sottodimensionato.

Sulla scorta dei dati sopra indicati emerge l'assenza di situazioni di eccedenza ed esubero del personale all'interno dell'Ente per l'annualità 2025, prima annualità del triennio 2025-2027, pertanto risulta che:

nell'ente non sono presenti nel corso dell'anno 2025 dipendenti in soprannumero;

nell'ente non sono presenti nel corso dell'anno 2025 dipendenti in eccedenza;

l'ente non deve avviare nel corso dell'anno 2025 procedure per la dichiarazione di esubero di dipendenti

Facendo seguito ai contenuti del DUPS 2025-2027, approvato con Deliberazione di CC n. 36 del 28.12.2024, esecutiva come per legge, è riportata di seguito la Programmazione triennale del fabbisogno di personale per il periodo 2025-2027.

La Sezione Programmazione triennale del fabbisogno di personale 2025-2027 è stata trasmessa:

con Nota Prot. n. 356 del 15.01.2025, alle Organizzazioni Sindacali, ai fini della Informazione preventiva prescritta dall'art 5 del CCNL Funzioni Locali;

con Nota al Revisore dei conti, ai fini della resa del parere di competenza, reso con verbale n.1 del 15.01.2025, acquisito al Protocollo comunale n.349 del 15.01.2025

PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

Con il DUP 2025-2027 è stata programmata 1 assunzione a tempo indeterminato.

Si definisce di seguito la situazione attuale dell'Ente:

| PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO | | | | | | |
|--|---|-----------------------------|------------------------------------|-------------|-------------|---------------|
| AREA | Profilo professionale | Occupati al 31/12/24 | Piano assunzioni/cessazioni | | | TOT |
| | | | 2025 | 2026 | 2027 | |
| EQ | Area dei funzionari ad elevata qualificazione - Area Vigilanza | 1 Full time | | | | 1 |
| EQ | Area dei funzionari ad elevata qualificazione - Area Finanziaria/Tributi/Personale | 1 Full time | | | | 1 |
| ISTRUTTORE | Area degli istruttori - Area Amministrativa | 1 Full time | | | | 1 |
| ISTRUTTORE | Area degli istruttori - Area Tecnica Urbanistica/Manutenzioni | 1 Full time | -1 | | | 0 |
| ISTRUTTORE | Area degli istruttori – Area Tecnica Urbanistica/Manutenzioni | 1 full time | 1 | | | 1 |
| OPERATORE ESPERTO | Area degli operatori - Area Amministrativa | 1 Full time | | | | 1 |
| | TOTALE | 6 | | | | 5 |
| PERSONALE A TEMPO DETERMINATO | | | | | | |
| Posizione giuridica | Profilo professionale | Occupati al 31/12/24 | Piano assunzioni/cessazioni | | | TOTALE |
| | | | 2025 | 2026 | 2027 | |
| EQ | Area dei funzionari ad elevata qualificazione - Area Tecnica LLPP – ART. 110 CO. 1 TUEL | 1 | | | | 1 |
| ISTRUTTORE | Area degli istruttori - Area Tecnica LLPP – ART. 1 CO. 557 L. 311/04 (FINO AL 28/02/2025) | 1 | -1 | | | 0 |
| | TOTALE | | | | | 1 |

SOTTOSEZIONE “PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE”

Normativa

L’articolo 39 della Legge n. 449/1997, stabilisce che gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche, al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, provvedono alla programmazione triennale del fabbisogno di personale;

l’articolo 91 del D.Lgs. n. 267/2000, dispone che gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;

l’articolo 19, comma 8, della Legge n. 448/2001 prevede che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;

l'articolo 3, comma 10-bis, del D.L. n. 90/2014, convertito dalla Legge n. 114/2014, dispone che il rispetto degli adempimenti e prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale deve essere certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente; l'articolo 6 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dal D.Lgs. n. 75/2017, disciplina l'organizzazione degli uffici ed il piano triennale dei fabbisogni di personale, da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art. 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste, a legislazione vigente, e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa; a seguito delle modifiche apportate al sistema contabile degli enti locali, al fine di armonizzare i sistemi contabili (D.Lgs. n. 118/2011, D.Lgs. n. 126/2014), è stato introdotto il Documento Unico di Programmazione (DUP), documento di programmazione che costituisce il presupposto necessario di tutti gli altri documenti di programmazione ed al cui interno, tra l'altro, deve essere contenuta la programmazione in materia di fabbisogno di personale; l'articolo 2, comma 1, lett. a) del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., stabilisce che le amministrazioni ispirano la loro organizzazione alla "funzionalità rispetto ai compiti e ai programmi di attività, nel perseguimento degli obiettivi di efficienza, efficacia ed economicità"; l'art 6 del D.Lgs. 165/2011, come modificato dal D.Lgs. 75/2017, prevede, tra l'altro:

- l'obbligo delle Pubbliche amministrazioni di adottare un piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, prevedendo che, in sede di definizione del piano suddetto, debba essere indicata 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;
- il divieto di assumere nuovo personale per le pubbliche amministrazioni che non provvedono agli adempimenti di cui al medesimo art 6 del D.Lgs. 165/2001 (art 6, comma 6);

Con il D.Lgs. n.75/2017 cambia la definizione di dotazione organica in quanto la stessa non deve essere più intesa come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma piuttosto come un tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale (per gli enti locali, l'indicatore di spesa potenziale massima resta pertanto quello previsto come tetto massimo alla spesa di personale, ovvero il limite imposto dall'art. 1, commi 557 – spesa media triennio 2011/2013 - e 562 – spesa anno 2008 - della L. n. 296/2006, fatte salve le deroghe consentite dallo stesso DPCM 17 marzo 2020), tenendo sempre presente nel caso degli enti locali che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione delle facoltà assunzionali;

Con il successivo Decreto 8/05/2018, il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”, pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale del 27 luglio 2018. Dette Linee guida individuano per tutte le pubbliche amministrazioni una dotazione organica pari ad una “spesa potenziale massima” e stabiliscono che “per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l’indicatore di spesa potenziale massima (della dotazione organica) resta quello previsto dalla normativa vigente”; L’art 33, comma 2, del D.L. 30 aprile 2019, n. 34 (cd. Decreto Crescita), convertito in legge L. 28 giugno 2019, n. 58, dispone che: “ A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalita' di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, (della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati), considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilita' stanziato in bilancio di previsione.

Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-citta' ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia.

I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalita' di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e ((la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati)) risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento”;

Quindi l’art. 33, comma 2, del D.L. n. 34 del 2019 ha introdotto un nuovo sistema di determinazione delle capacità assunzionali dei Comuni, incentrato non più sul criterio del turn over, ma su quello (maggiormente flessibile) della sostenibilità finanziaria della spesa di personale;

Con il decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell’economia e delle finanze e il Ministro dell'interno del 17 marzo 2020, recante “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”, si è dato attuazione al citato art. 33 del D.L. n. 34/2019, individuando i valori-soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto fra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a

carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione. Nel dettaglio, sono state individuate due distinte soglie che danno luogo a tre possibili casistiche:

a) Comuni con bassa incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti (c.d. "virtuosi"), che, ai sensi dell'art. 4 del decreto attuativo possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica;

b) comuni con moderata incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti che, ai sensi dell'art. 6, comma 3 non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;

c) comuni con elevata incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti (c.d. "non virtuosi") che, ai sensi dell'art. 6, comma 1, adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. Secondo la magistratura contabile:

- per "ultimo rendiconto della gestione approvato" deve intendersi il primo rendiconto utile approvato in ordine cronologico a ritroso rispetto all'adozione della procedura di assunzione del personale (Corte dei Conti, Sezione regionale di controllo per l'Emilia Romagna, Del 55/2020.);

- le norme del "sistema previgente" che, per motivi diversi, stabiliscono "puntualmente un insieme di voci da stralciare dalla spesa effettiva del personale", quali, a titolo esemplificativo, compensi ISTAT, straordinari elettorali, diritti di rogito, incentivi codice contratti, incentivi recupero evasione tributaria, rimborsi incarichi in altri enti), non travolte dal nuovo sistema di calcolo dello spazio assunzionale, vanno con esso armonizzate (Corte dei Conti, Sezione regionale di controllo per la Lombardia, Del 125/2020);

Con la circolare del Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e del Ministro dell'Interno n. 1374 del 8 giugno 2020 sono stati forniti chiarimenti sul D.M. 17 marzo 2020, attuativo dell'art. 33, comma 2 del d.l. 34/2019, convertito con modificazioni dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei Comuni.

- il D.M. 17 marzo 2020 citato dispone, dal 20 aprile 2020, una nuova metodologia di calcolo del limite di spesa che si assume in deroga a quanto stabilito dall'art. 1, c. 557-quater, L. n. 296/2006;

- ai sensi dell'art 1, la nuova metodologia di calcolo del limite di spesa del personale si applica ai Comuni a decorrere dal 20 aprile 2020; - tale metodologia si

fonda sul rapporto tra la spesa di personale e le entrate correnti, considerando, ai sensi dell'art 2 del DM, quale spesa di personale gli “ impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato” e quali entrate correnti la “media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata”;

- l'art 4 del citato DM 17 marzo 2020, in particolare, al comma 1, individua i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale rispetto alle entrate correnti. Il comma 2 del richiamato art 4 precisa che: “A decorrere dal 20 aprile 2020, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica”;

- ai sensi dell'art 5 del citato decreto, in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all'art. 4, comma 2, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018 in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla Tabella 2 del medesimo art 5, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1; - il comma 2 dell'art 5 aggiunge che: “Per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione”;

- ai sensi dell'art 7 del DM: “La maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296”;

Nella citata Circolare del Ministro per la pubblica amministrazione vengono esplicitati in particolare gli elementi di calcolo che contribuiscono alla

determinazione del rapporto spesa/entrate, con il dettaglio delle relative voci (macroaggregato BDAP U.1.01.00.00.000, nonché codici spesa U1.03.02.12.001; U1.03.02.12.002; U1.03.02.12.003; U1.03.02.12.999; per le entrate, Titoli I, II, III);

In data 13 maggio 2020 è stata adottata la circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica del 13 maggio 2020, pubblicata sulla GURI n. 226 del 11.09.2020;

Con il DL 80/2021 sono state adottate “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 apportando modifiche al D. Lgs 165/2001. Detto DL è stato convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2021 n 113, ed introduce, in relazione all'inquadramento dei dipendenti pubblici in aree funzionali, alla progressione all'interno dell'area e l'accesso ad aree superiori (art. 3, co. 1), introduce un'ulteriore area funzionale, destinata all'inquadramento del personale di elevata qualificazione, demandando alla contrattazione collettiva l'istituzione della medesima area. In relazione alle progressioni verticali Il DL 80/2021 ha modificato l'art 52, comma 1bis, del D. Lgs 165/2002 in relazione alla disciplina delle progressioni cd. verticali. Detta disciplina, per gli enti locali, dopo la stipula del CCNL Funzioni locali 2019-2021, è contenuta nell'art. 52 del Dlgs 165/2001 e nel nuovo CCNL Funzioni locali 2019-2021, sottoscritto in via definitiva in data 16/11/2022.

Nell'ambito di questa disciplina è possibile distinguere tra:

1. una Procedura Ordinaria, disciplinata nell'art 52, comma 1bis, del D. Lgs 165/2001, come modificato dal DL 80/2021 e nell'art 15 del nuovo CCNL Funzioni Locali 2019-2021;
2. una Procedura Derogatoria, a carattere transitorio dal 01/04/2023 al 31/12/2025, disciplinata dall'art 52, comma 1bis del D. Lgs 165/2001 e dagli articoli 13, commi 6,7,8 del nuovo CCNL Funzioni Locali del 16/11/2022; le differenze tra le due procedure sono state chiarite dall'ARAN con un parere del mese di settembre 2022 (CFC81). Inoltre il Dipartimento della Funzione Pubblica (Parere n 12094/2022 del 17/07/2022) ha chiarito che la riserva pari ad almeno il 50% delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno deve intendersi riferita a ciascuna categoria o area e non al totale delle posizioni da assumere in base al piano triennale del fabbisogno del personale e che (Parere 0115048/2022 del 10/07/2022). In applicazione di quanto detto, ai fini della corretta programmazione del fabbisogno di personale è possibile prevedere la verticalizzazione di una unità di una categoria in una determinata annualità solo se per quella annualità viene prevista l'assunzione di un'altra unità della medesima categoria mediante accesso dall'esterno tramite concorso pubblico.

- Per effetto della stipula del nuovo CCNL Funzioni Locali del 16/11/2022, che ha modificato l'ordinamento professionale, a far data dal 01/04/2023, l'Ente è chiamato a dare corso alla definizione dei nuovi profili professionali nei propri regolamenti, nonché a dare corso a tutti gli aggiornamenti/adequamenti resi

necessari dal nuovo CCNL.

- Il processo di programmazione dei fabbisogni di personale per il periodo 2023-2025, oltre che dei fabbisogni rappresentati in relazione agli obiettivi da perseguire, si intreccia con tutto quanto sopra evidenziato.

- Anche a tal fine è utile rammentare il disposto dell'art 9, comma 1 quinquies, del D.L. 113 del 24.06.2016, convertito con modificazioni dalla L. 160 del 07.08.2016, a norma del quale: "In caso di mancato rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato (, nonche' di mancato invio, entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione,) dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 13 della legge 31 dicembre 2009, n. 196, compresi i dati aggregati per voce del piano dei conti integrato, gli enti territoriali, ferma restando per gli enti locali che non rispettano i termini per l'approvazione dei bilanci di previsione e dei rendiconti la procedura prevista dall'articolo 141 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, non possono procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto, fino a quando non abbiano adempiuto. E' fatto altresì divieto di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della disposizione del precedente periodo"; *

PROGRAMMAZIONE PER IL TRIENNIO 2025-2027

La pianificazione Triennale dei Fabbisogni di Personale, parte integrante del Documento Unico di Programmazione (DUP), deve essere definito nel rispetto della normativa sopra richiamata ed in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'ente, la quale, oltre ad essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge è: alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa; e strumento imprescindibile di un apparato/organizzazione chiamato a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese. Si evidenzia che il Comune di Alvito in base all' art 4 comma 1 del D.L. 34/2019 si colloca nella fascia demografica di cui alla lett. c) con un valore soglia pari al 27,6%, mentre alla tabella 2 (art. 5 comma 1) per la medesima fascia demografica è stabilito un incremento massimo, per il 2023, del 29% della spesa del personale impegnata nell'ultimo rendiconto approvato.

LIMITI ALLA SPESA DI PERSONALE

Spesa di personale – Limite ex art 1, commi 557 e segg della L 296/2006 Per gli enti locali, il tetto massimo alla spesa di personale utilizzabile è quello previsto dall'art. 1, commi 557 e ss., della legge 27 dicembre 2006, n. 296 (Legge finanziaria 2007) in virtù del quale, a decorrere dall'anno 2014 gli enti devono assicurare, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della legge (comma 557-quater) e quindi al triennio 2011-2013. Quindi, nel programmare il fabbisogno di personale si deve innanzitutto rispettare il valore della spesa media di personale riferita al triennio 2011-2013 che si riferisce alla spesa di personale complessivamente intesa e quindi comprensiva, ai sensi del comma 557 bis, anche delle spese “sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente”.

La spesa media di personale riferita alla media del triennio 2011/2013 è di Euro 434.786,52

DOTAZIONE ORGANICA E SPESA DEL PERSONALE 2025

| SERVIZIO AMMINISTRATIVO | | STIPENDIO | ONERI PREVID | IRAP |
|-------------------------|-----------|-----------|-----------------|-----------|
| IS | 23.634,97 | 23.687,05 | 6.319,71 | 2.013,40 |
| OE | 20.889,09 | 20.933,85 | 5.585,15 | 1.779,34 |
| TOTAL E | | 44.620,90 | 11.904,86 | 3.792,74 |
| | | | | 60.318,50 |

| SERVIZIO FINANZIARIO | | STIPENDIO | ONERI PREVID. | IRAP |
|----------------------|-----------|-----------|------------------|----------|
| EQ | 25.156,81 | 25.216,21 | 7.232,10 | 2.143,28 |
| TOTALE | | 25.216,21 | 7.232,10 | 2.143,28 |

34.591,59

| SERVIZIO TECNICO-URBANISTICA-SUAP | | I STIPENDIO D. | ONER PREVI | IRAP |
|--|-----------|-----------------------|-------------------|-------------|
| IS(9m) | 17.420,81 | 17.420,81 | 5.170,50 | 1.480,77 |
| IS 33%(3m) | 1.935,65 | 1.935,65 | 555,14 | 164,53 |
| TOTALE | | 19.356,46 | 5.725,64 | 1.645,30 |
| | | | | 26.727,40 |

| SERVIZIO TECNICO-LAVORI PUBBLICI | | STIPENDIO | ONERI PREVID. | IRAP |
|---|-----------|------------------|----------------------|-------------|
| EQ | 12.690,34 | 12.722,58 | 3.853,67 | 1.081,42 |
| TOTALE | | 12.722,58 | 3.853,67 | 1.081,42 |
| | | | | 17.657,67 |

| SERVIZIO POLIZIA LOCALE | | STIPENDIO | ONERI PREVID. | IRAP |
|--------------------------------|-----------|------------------|----------------------|-------------|
| EQ | 25.993,55 | 26.052,95 | 6.961,60 | 2.214,51 |
| TOTALE | | 26.052,95 | 6.961,60 | 2.214,51 |
| | | | | 35.229,05 |

| | FONDO | ONERI PREVID | IRAP |
|------------------------------------|-----------------|-----------------|----------|
| fondo risorse decentrate | 45.284,08 | 10.777,61 | 3.849,15 |
| | FONDO | ONERI PREVID | IRAP |
| indennità di posizione e risultato | 33.008,12 | 7.855,93 | 2.805,69 |
| | PREMIO INAIL | | |
| Inail | 1.600,00 | | |
| spesa di personale | 206.261,30 | | |
| oneri previdenziali | 55.911,41 | | |
| Irap | 17.532,09 | | |
| Convenzione di segreteria | 40.609,41 | | |
| totale spesa | 320.314,21 | | |

Totale spesa 2025 (con inclusa spesa per utilizzo a tempo determinato di 1 dipendente di altri enti a tempo indeterminato, come consentito dagli artt. 92 del D.Lgs. 267/2000 e 1, co. 557 L. 311/2004

Tot spesa (IRAP esclusa) –
€ 302.782,12

Dai dati di bilancio emerge quindi che:

- La spesa di personale complessiva prevista per l'anno 2025 è di Euro 320.314,21 quindi rispettosa del limite di spesa di personale – media triennio 2011/2013;
- la spesa di personale complessiva ad oggi prevista per l'anno 2025 e 2026 è pari a € 325.450,56
- la spesa di personale complessiva prevista per l'anno 2025 rispetta il limite di spesa potenziale (dotazione organica finanziaria) previsto dal D.Lgs. n. 75 del 2017, ossia la media del triennio 2011-2013

SPESA DI PERSONALE- LIMITE DI SPESA PER LE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO EX ART 33 DEL DL 34/2019

Nel rispetto del limite massimo di cui sopra, per le assunzioni di personale a tempo indeterminato è previsto un limite specifico stabilito all'art 33 del D.L. n. 34 del 2019 (cd. decreto Crescita), convertito con modificazioni dalla legge n. 58 del 2019, secondo cui: “ A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, (della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati), considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.

Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni.

I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e ((la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati)) risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento”; Con il decreto del Ministro

della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno del 17 marzo 2020 è stata data attuazione all'art 33 del D.L. n. 34/2019, individuando, tra l'altro, i valori-soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto fra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione. Il DM prevede tre possibili casi:

- a) I Comuni con bassa incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti (c.d. "virtuosi"): questi, ai sensi dell'art. 4 del DM possono aumentare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in modo coerente con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica;
- b) I Comuni con moderata incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti: questi, ai sensi dell'art. 6, comma 3, non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;
- c) i Comuni con elevata incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti (c.d. "non virtuosi"): questi, ai sensi dell'art. 6, comma 1, adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento.

Ad oggi l'ultimo rendiconto approvato dal Comune di Alvito è quello relativo all'annualità 2023, come di seguito evidenziato:

| | |
|---|-----------------------|
| ANNO | 2023 |
| POPOLAZIONE (abitanti) | 2.499 |
| CLASSE | C |
| VALORE SOGLIA | 27,60% |
| SPESA PERSONALE | 308.174,11 € |
| MEDIA ENTRATE CORRENTI | 2.118.673,41 € |
| RAPPORTO SPESE DI PERSONALE / MEDIA ENTRATE CORRENTI | 15,34% |

SPESA DI PERSONALE – LIMITI ALLE ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO

Per le assunzioni a tempo determinato, oltre al limite di cui all'art 1 commi 557 e ss, della legge 296/2006, si applica il limite specifico previsto dall'art 9, comma 28, del D.L. 78/2010 convertito con legge 122/2010 secondo cui la spesa per assunzioni flessibili non può superare il 50% della spesa sostenuta per tali finalità nell'anno 2009. Se l'Ente non ha sostenuto spese per tale finalità nell'anno 2009, l'ultimo periodo della suddetta disposizione prevede che si deve fare riferimento alla spesa media sostenuta per tali finalità nel triennio 2007-2009. Sempre l'articolo 9 comma 28 dispone che il limite del 50% della spesa del 2009 non si applica agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art 1 della legge 296 del 2006, fermo restando comunque che la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Secondo la magistratura contabile questa disposizione va intesa nel senso che agli enti virtuosi non si applica il limite del 50% della spesa di personale del 2009, mentre si applica anche ad essi il limite del 100% della spesa del 2009. L'art 17, comma 28, del DL 78/2010, come modificato dall'art. 16, c. 1- quater, del D.L. 24 giugno 2016, n. 113, conv. in legge n. 160/2016, prevede che “sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267”

Evidenziato che la deliberazione n. 15/2018 della Sezione Autonomie della Corte dei conti, ha chiarito che l'ente locale di minori dimensioni che abbia fatto ricorso alle tipologie contrattuali flessibili nel 2009 o nel triennio 2007-2009 per importi modesti, inidonei a costituire un ragionevole parametro assunzionale, può, con motivato provvedimento, ricorrere a queste forme contrattuali, in via del tutto eccezionale, nella misura strettamente necessaria per far fronte ad un servizio essenziale per l'ente. La nuova soglia di spesa dovrà costituire il parametro finanziario da prendere a riferimento per gli anni successivi, fermo restando il rispetto dei presupposti stabiliti dall'art. 36, commi 2 e ss., del d.lgs. 165/2001 e della normativa – anche contrattuale – ivi richiamata, nonché dei vincoli generali previsti dall'ordinamento.

Il Comune di Alvito non ha fatto ricorso alle tipologie contrattuali flessibili nel 2009 o nel triennio 2007-2009 e pertanto ha stabilito la soglia, così come indicato in delibera di G.C. n. 118 del 12.12.2023 – assunzione per 6 mesi, ai sensi all'art. 1, comma 557, della L. 311/2004.

SCAVALCHI DI ECCEDEXENZA

Il nuovo CCNL, inoltre, interviene molto opportunamente anche sul diverso tema degli scavalchi di eccedenza, dando seguito a specifica richiesta dell'ANCI in sede di atto di indirizzo: “Con riferimento all’impiego di personale in convenzione, che deve essere consentito a tutti gli enti del comparto, occorre facilitare la possibilità di affidare incarichi di posizione organizzativa da parte di più Enti del comparto allo stesso lavoratore, sia nel caso di convenzionamento tra Enti (art. 14 CCNL 22.1.2004) che in caso di c.d. “scavalco di eccedenza” (art. 1, comma 557, L. n. 311/2004).”.

A tal fine, il comma 7 dell’art. 23 in trattazione prevede che “Nel caso di cui all’art. 1, comma 557, della L. 311/2004, l’Ente, legittimato a servirsi dell’attività lavorativa di dipendenti a tempo pieno di altri Enti, può conferire al suddetto personale un incarico di EQ ai sensi dell’art. 16 del presente CCNL.”. La richiamata norma di legge, a sua volta, recita: “I comuni con popolazione inferiore ai 15.000 abitanti, i consorzi tra enti locali gerenti servizi a rilevanza non industriale, le comunità montane e le unioni di comuni possono servirsi dell’attività lavorativa di dipendenti a tempo pieno di altre amministrazioni locali purché autorizzati dall’amministrazione di provenienza.”. Questa disposizione è fatta oggetto di rilevanti orientamenti applicativi, a suo tempo offerti dal Consiglio di Stato e dal Ministero dell’Interno, i quali, in sintesi, hanno confermato la natura speciale della norma, che consente di derogare al principio che vieta la duplicazione degli impieghi pubblici. Ferma, quindi, la costanza del rapporto a tempo pieno nell’ente di appartenenza organica, le amministrazioni interessate dalla norma possono assumere a tempo determinato personale di altri enti con un autonomo contratto di lavoro dipendente, peraltro per un numero di ore che non determini, insieme al rapporto a tempo pieno già in essere, il superamento dell’orario massimo settimanale previsto dalla disciplina legale sugli orari di lavoro. In sostanza, quindi, l’assunzione non può superare le 12 ore mensili. Trattandosi di norma speciale, il CCNL è quindi intervenuto per regolare espressamente la facoltà di conferire a detto personale, presso l’ente utilizzatore, un incarico di E.Q., nonostante la limitazione oraria inferiore al 50% della prestazione ordinaria.

Trattasi di fattispecie del tutto diversa dallo “scavalco condiviso” sopra commentato, poiché non sussiste alcuna condivisione tra gli enti della risorsa umana interessata. L’ente di appartenenza organica continuerà quindi a corrispondere il trattamento retributivo a tempo pieno, mentre l’ente utilizzatore, in caso di attribuzione dell’incarico di E.Q., provvederà – data l’assenza di norme che regolino la materia retributiva per tale caso speciale – a proporzionare opportunamente il trattamento di posizione e di risultato all’orario concordato per il secondo rapporto di lavoro (12 ore settimanali massime)

ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO PROGRAMMATE NEL TRIENNIO 2025-2027

In conformità alle previsioni del DUP 2025-2027, si evidenzia che questo ente, in ordine alla programmazione di assunzioni a tempo indeterminato, deve fronteggiare la cessazione avvenuta il 01.01.2025, del dipendente a tempo pieno ed indeterminato, ex Categoria C4, Responsabile del Servizio Tecnico Urbanistica-Manutenzioni-SUAP, che ha liberato l’importo di (€ 34.472,58- 20.000,00) €14.472,58, stante che l’unità di personale considerata è stata assunta

con procedura di mobilità da FFSS e l'ente ha beneficiato, nel corso dell'intero periodo lavorativo, di specifico contributo annuale, a cui va aggiunta l'ulteriore somma precedentemente liberata dalla cessazione intervenuta il 01.01.2024, di altro dipendente a tempo pieno ed indeterminato, inquadrato nell'area degli operatori esperti (ex cat. B4), per un importo complessivo di € 28.716,67. Come previsto dal DUP 2025-2027, approvato con Deliberazione di C.C. n. 36 del 28.12.2024, a seguito del verificarsi di tale evento (a far data dal 01/01/2025), si rende indispensabile ed urgente, vista la consistente attività in essere, procedere all'assunzione a tempo indeterminato e pieno, nell'anno 2025, di una unità di personale, con profilo professionale di Istruttore Tecnico per il fabbisogno del Servizio Tecnico-Urbanistica-Manutenzioni-SUAP, previo esperimento di procedura di mobilità, come per legge, e, in caso di esito negativo della procedura di mobilità, attingendo a graduatoria di altro Ente nel rispetto del vigente regolamento comunale sullo scorrimento delle graduatorie. Pertanto, per il fabbisogno del Servizio Tecnico-Urbanistica-Manutenzioni-Suap, per l'anno 2025, è programmata l'assunzione a tempo indeterminato e full time di un istruttore tecnico, esperendo procedura di mobilità e, in caso di esito negativo di questa, attingendo a graduatoria di altri enti, come di seguito:

| ANNO 2025_ ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO FULL TIME DI 1 ISTRUTTORE TECNICO | | | | | |
|---|--------------------|-------------------------------|----------------------------|---------------------------------------|-------------------|
| N | INQUADRAMENTO | SERVIZIO | COSTO TOTALE | MODALITA' | FINANZIAMENTO |
| 1 | ISTRUTTORE TECNICO | URBANISTICA-MANUTENZIONI-SUAP | 24.437,50 (9 MESI STIMATI) | MOBILITA' – GRADUATORIE DI ALTRI ENTI | BILANCIO COMUNALE |

Per le annualità 2026 e 2027, subordinatamente alla condizione della liberazione della ulteriore spesa di personale e fermo restando il rispetto dei vincoli e delle condizioni di legge ed i limiti di legge, sarà possibile procedere ad ulteriori programmazioni.

ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO PROGRAMMATE NEL TRIENNIO 2025-2027

Inoltre, per il triennio 2025-2027, qualora ne sorga la necessità nel corso di ciascuno degli anni 2025, 2026, 2027 si prevede sin da ora:

- la possibilità di utilizzare personale a tempo determinato, nei limiti ed alle condizioni di legge e dei vincoli di spesa e finanziari, sopra precisati, purchè sia specificata la sussistenza delle condizioni straordinarie che legittimano questo utilizzo ed il tempo di utilizzo, oltre all'importo lordo della spesa ed il rispetto del limite di spesa per i rapporti a tempo determinato;

- l'utilizzo di personale in convenzione ex art 14 del CCNL 2004 Comparto Regioni-Autonomie Locali ovvero ex art. 30 D. Lgs 267/2000, previa verifica

delle condizioni di legge, nel servizio in cui se ne ravvisi la necessità, fermo restando il rispetto delle disposizioni normative in materia nonché del rispetto dei limiti della spesa di personale nonché del mantenimento degli equilibri di bilancio, e nel servizio in cui si ravvisi la necessità di utilizzo.

Nelle more della conclusione del procedimento di assunzione a tempo indeterminato della nuova unità di personale con qualifica di istruttore tecnico per il fabbisogno del Servizio Tecnico-Urbanistica-Manutenzioni-SUAP, per sopperire al fabbisogno del Servizio Tecnico-Urbanistica-Manutenzioni-SUAP si programma l'utilizzo ai sensi dell'art 92 Tuel e dell'art. 1 co. 557 L.311/2004, di un dipendente di altro Ente, con profilo professionale di Istruttore Tecnico, per un periodo massimo di 3 mesi e comunque per il tempo necessario all'assunzione a tempo indeterminato dell'Istruttore Tecnico.

Ai fini di tale utilizzo a tempo determinato, ricorrono le seguenti esigenze straordinarie:

- il Servizio Tecnico-Urbanistica-Manutenzioni-SUAP è ad oggi privo di risorse umane, essendo allo stesso assegnato fino al 31 dicembre 2024 un dipendente collocato in pensione dal 01/01/2025;
- al distinto Servizio Tecnico –Lavori pubblici è assegnato un unico dipendente, il Responsabile del Servizio, assunto ai sensi dell'art 110, comma 1, del D. Lgs 267/2000 per n 18 ore settimanali che, per il notevole carico di lavoro di detto Servizio, anche con riguardo agli interventi PNRR, non è in condizioni di attendere ai molteplici adempimento del Servizio Tecnico-Urbanistica-Manutenzioni-SUAP;
- all'interno dell'Ente non sono rinvenibili altre figure con competenze tecniche idonee all'espletamento delle incombenze-adempimenti del Servizio Tecnico-Urbanistica-Manutenzioni-SUAP.

| ANNO 2025 _ UTILIZZO A TEMPO DETERMINATO PER N 12 ORE DI 1 DIPENDENTE DI ALTRO ENTE CON PROFILO DI ISTRUTTORE TECNICO | | | | |
|---|--------------------|---------------------------|--|-------------------|
| N. | INQUADRAMENTO | COSTO TOTALE MASSIMO | MODALITA' | FINANZIAMENTO |
| 1 | ISTRUTTORE TECNICO | 2.668,06 (3 MESI STIMATI) | ART 92 TUEL e ART. 1 CO. 557 L. 311/2004 | BILANCIO COMUNALE |

La programmazione del fabbisogno di personale 2025-2027 potrà essere modificata dal competente organo, qualora mancassero venissero meno le condizioni di legge, nel triennio di riferimento.

PARERE DEL REVISORE DEI CONTI

Sulla Sezione “Programmazione del fabbisogno” è stato acquisito il parere del revisore dei conti con Prot. n. 349 del 15.01.2025;

INFORMATIVA ALLE O.SS.

La presente sottosezione è stata trasmessa per “Informazione” alle OO.SS. di categoria firmatarie del CCNL di comparto con Nota prot. n.356 del 15.01.2025. Considerata l’urgenza di attivare la procedura necessaria ad assicurare all’Ente l’Utilizzo di un dipendente di altro Ente, con Profilo professionale di istruttore Tecnico, ai sensi degli artt 92 Tuel e 1, comma 557, della L 311/2004, ci si riserva di attivare le necessarie modifiche in seguito ad eventuale attivazione di relazioni sindacali.

TRASPARENZA DEL PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE.

Il piano triennale dei fabbisogni di personale 2025-2027 va pubblicato nella Sezione “Amministrazione trasparente” nell’ambito delle informazioni di cui all’art. 16 del D.Lgs. n. 33/2013 “. Obbligo di trasmissione alla RGS Il programma triennale del fabbisogno di personale va trasmesso alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l’applicativo “Piano dei fabbisogni” nell’ambito del sistema di rilevazione SICO, ai sensi dell’art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D.Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018.

SOTTOSEZIONE “ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE”

Il cd. “Lavoro Agile”: la disciplina.

Già negli anni '90 del secolo scorso sono state introdotte tipologie di lavoro a distanza per le PA, in forme di lavoro a distanza, attraverso la disciplina del cd. telelavoro contenuta nella legge n. 191 del 1998, nel D.P.R. n. 70 del 1999, cd. “Regolamento recante disciplina del telelavoro nelle pubbliche amministrazioni, a norma dell’articolo 4, comma 3, della legge 16 giugno 1998, n. 191”.

Il telelavoro prevede lo **spostamento del luogo di svolgimento della prestazione lavorativa** dai locali aziendali ad altra sede, generalmente presso l’abitazione del lavoratore. In tale fattispecie, però, il lavoratore è sottoposto agli stessi vincoli dei dipendenti che svolgono la propria prestazione lavorativa in sede, in particolare egli è tenuto a svolgere la propria prestazione da una postazione fissa e a rispettare lo stesso orario di lavoro dei dipendenti in sede. Le Pubbliche Amministrazioni che fanno ricorso al telelavoro quindi devono prevedere meccanismi di verifica della prestazione lavorativa a distanza. Ai sensi dell’art 1 della L 191/1998, la finalità del telelavoro è la razionalizzazione dell’organizzazione del lavoro e la realizzazione di economie di gestione attraverso l’impiego flessibile delle risorse umane.

Successivamente la legge 124/2015 introduce all’art 14 il cd Lavoro Agile o Smart working, che si configura come una nuova modalità spazio temporale di svolgimento della prestazione lavorativa con l’obiettivo di favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti pubblici e di migliorare la qualità dei servizi, anche tramite il miglioramento del benessere organizzativo dei lavoratori e la garanzia agli stessi del pieno esercizio dei propri diritti. A differenza del telelavoro, nel lavoro agile non vi sono vincoli di tempo e di spazio ma vi è un solo limite che è quello del rispetto della durata massima dell’orario di lavoro giornaliero e settimanale previsto dalla legge e dalla contrattazione collettiva, pertanto il dipendente può svolgere la prestazione lavorativa in qualsiasi luogo (dentro e fuori l’azienda) e in qualsiasi orario, senza obbligo di timbratura del badge/cartellino. Da quanto detto emerge che nel lavoro agile si pone l’accento sul conseguimento, da parte del dipendente, degli obiettivi allo stesso assegnati e quindi alla **performance** cioè al contributo che egli apporta al perseguimento delle finalità istituzionali dell’Ente.

Il Ministro della Pubblica Amministrazione, con la Direttiva n. 3/2017, ha chiarito che il lavoro agile è una modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, finalizzata sia a realizzare una maggiore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e sia a stimolare l’**autonomia** e la **responsabilità** dei lavoratori. Con la suddetta Direttiva sono stati forniti gli indirizzi per l’attuazione delle disposizioni contenute nella legge n. 191/1998 in materia di lavoro agile. Successivamente il legislatore ha dettato nuove disposizioni in materia con la **legge n. 81 del 2017** e, in particolare, l’art. 18 comma 1

di questa legge fornisce una definizione di “lavoro agile”, come *“modalita' di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attivita' lavorativa. La prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva”*. Nel comma 3, l’art 18 citato precisa che *“Le disposizioni del presente capo si applicano, in quanto compatibili, anche nei rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”*. Il successivo articolo 19 disciplina l’accordo tra datore di lavoro e lavoratore relativo al lavoro agile e le modalità di recesso del lavoratore, stabilendo che esso debba essere in ogni caso stipulato per iscritto ai fini della regolarità amministrativa e della prova.

Lo stesso accordo, ai sensi dell’art 20, disciplina anche l'esercizio del potere di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali aziendali.

L’art 22, in materia di sicurezza sul lavoro, impone al datore di lavoro di garantire la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalita' di lavoro agile. A tal fine, il datore di lavoro dovrà consegnare al lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, con cadenza almeno annuale, un’informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalita' di esecuzione del rapporto di lavoro.

Ai sensi del comma 2 dell’art 22, il lavoratore e' tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali.

A partire da febbraio 2020, a seguito del diffondersi dell’epidemia **Covid-19**, sono stati emanati una serie di provvedimenti per diffondere al massimo l’utilizzo nella PA dello smart working.

Al fine di tutelare la salute dei cittadini e dei lavoratori, durante il periodo emergenziale, durante le fasi più acute dell’emergenza pandemica il lavoro agile ha rappresentato la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa e, per tale ragione, ne è stata prevista una **versione semplificata**, cioè senza la necessità del previo accordo individuale e senza gli oneri informativi a carico della parte datoriale.

Con Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 23 settembre 2021 si è poi stabilito che **dal 15 ottobre 2021** la modalità ordinaria di

svolgimento della prestazione lavorativa nella PA torna ad essere quella in presenza.

Si è tornati, pertanto, al regime previgente all'epidemia pandemica, disciplinato dalla legge 22 maggio 2017, n. 81, fatta eccezione per i lavoratori fragili per i quali sono state previste successive proroghe del ricorso allo smart working semplificato. Da ultimo, il decreto legge n. 198/2022, cd Milleproroghe, ha esteso fino al 30 giugno 2023 le tutele per i lavoratori fragili, già previste dalla Legge di Bilancio fino al 31 marzo 2023 (mentre la proroga per i genitori lavoratori dipendenti che hanno almeno un figlio minore di anni 14 è riservata ai soli dipendenti del settore privato).

Nel mese di dicembre 2021, il Ministro per la Pubblica Amministrazione ha adottato **nuove Linee guida** che fissano le condizioni per il ricorso al lavoro agile (ancorato all'accordo individuale) e che le pubbliche amministrazioni sono tenute a rispettare nelle more della regolamentazione dei contratti collettivi nazionali di lavoro.

Il DL 34/2020, cd "decreto Rilancio", ha introdotto un nuovo strumento di programmazione e gestione del lavoro agile, il POLA ovvero il Piano Organizzativo del Lavoro Agile.

La normativa prevede che entro il 31 gennaio di ogni anno, le amministrazioni pubbliche redigono il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), quale sezione del Piano della Performance, sentite le organizzazioni sindacali.

In particolare l'art. 263 del decreto legge 19 maggio 2020 n. 34, convertito in legge 17 luglio 2020 n.77 prevede che: *"Il POLA individua le modalità attuative del lavoro agile, ..., definisce le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati, ..."*.

In caso di mancata adozione del POLA, il lavoro agile si applica almeno al 15 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano.

Con il DL 80/2021, cd. Decreto Reclutamento, convertito dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, il POLA (Piano Organizzativo del Lavoro Agile) è stato accorpato dal PIAO.

Il 16 novembre 2022, è stato sottoscritto il **nuovo CCNL del comparto Funzioni Locali, per il triennio 2019-2021**, che, al Titolo VI, disciplina il cd Lavoro a distanza.

Il nuovo CCNL, in particolare, prevede due forme di lavoro a distanza: il **lavoro agile** e il **lavoro da remoto**.

Nel lavoro da remoto, il dipendente è soggetto ai medesimi obblighi derivanti dallo svolgimento della prestazione lavorativa presso la sede dell'ufficio, con particolare riferimento al rispetto delle disposizioni in materia di orario di lavoro.

L'art 63 del CCNL definisce invece il lavoro agile come una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, disciplinata da ciascun Ente con proprio Regolamento ed accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro. La prestazione lavorativa viene eseguita in parte all'interno dei locali dell'ente e in parte all'esterno di questi, senza una postazione fissa e predefinita, entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale. Ove necessario per la tipologia di attività svolta dai lavoratori e/o per assicurare la protezione dei dati trattati, il lavoratore concorda con l'amministrazione i luoghi ove è possibile svolgere l'attività. In ogni caso nella scelta dei luoghi di svolgimento della prestazione lavorativa a distanza il dipendente è tenuto ad accertare la presenza delle condizioni che garantiscono la sussistenza delle condizioni minime di tutela della salute e sicurezza del lavoratore nonché la piena operatività della dotazione informatica e ad adottare tutte le precauzioni e le misure necessarie e idonee a garantire la più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni in possesso dell'ente che vengono trattate dal lavoratore stesso. A tal fine l'ente consegna al lavoratore una specifica informativa in materia.

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.

L'art 63 del CCNL Funzioni Locali del 16/11/2022 dispone che ciascuna amministrazione individua le attività che possono essere svolte in modalità agile, nel rispetto dei criteri generali che dovranno essere stabiliti previo confronto con la parte sindacale ai sensi dell'art. 5 (confronto) comma 3, lett. l) del CCNL. Inoltre, sempre al **confronto con la parte sindacale** è rimessa l'individuazione dei lavoratori che si trovano in condizioni di particolare necessità per i quali è facilitato l'accesso al lavoro agile. Ai sensi dell'art 64 del CCNL, sono in ogni caso esclusi i lavori in turno e quelli che richiedono l'utilizzo costante di strumentazioni non remotizzabili. Il successivo art. 65 del CCNL disciplina il contenuto² dell'accordo individuale, confermando che lo stesso dev'essere è stipulato per iscritto anche in forma digitale ai sensi della vigente normativa, ai fini della regolarità amministrativa e della prova.

L'art 67, infine, prevede specifici percorsi di formazione per il personale che usufruisce di tale modalità di svolgimento della prestazione, al fine di

formare il personale all'utilizzo delle piattaforme di comunicazione, ivi compresi gli aspetti relativi alla salute ed alla sicurezza, e degli altri strumenti

² Ai sensi dell'art 65, comma 1, del CCNL, l'accordo individuale deve inoltre contenere almeno i seguenti elementi essenziali:

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

previsti per operare in modalità agile nonché diffondere moduli organizzativi che rafforzino il lavoro in autonomia, la delega decisionale, la collaborazione e la condivisione delle informazioni.

Con Direttiva del 29/12/2023, sul “Lavoro Agile” il Ministro per la Funzione Pubblica è intervenuto nuovamente rammentando che, a seguito del graduale risolversi del fenomeno pandemico, si è gradualmente rientrati in presenza, riducendo il ricorso massivo all’utilizzo del lavoro agile, che da strumento emergenziale si è progressivamente riappropriato della sua reale natura di strumento organizzativo ed ha dunque trovato disciplina nell’ambito della contrattazione collettiva, che ne ha tratteggiato le caratteristiche necessarie ad un suo armonioso utilizzo nell’ambito delle pubbliche amministrazioni. Come si legge nella suddetta ultima Direttiva, quale “strumento organizzativo e di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, il lavoro agile nel pubblico impiego è regolato, per ciascun lavoratore, da accordi individuali - sottoscritti con il dirigente/capo struttura, che calano nel dettaglio obiettivi e modalità ad personam dello svolgimento della prestazione lavorativa”. Sempre la suddetta Direttiva del 29/12/2023 precisa anche che, nel quadro normativo vigente, però, il lavoro agile è stato utilizzato anche come specifica forma di tutela per i lavoratori “fragili”, prevedendo, per tale categoria di dipendenti, lo svolgimento obbligatorio della prestazione lavorativa attraverso la predetta modalità, evidenziando “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”

Obiettivi dell’Amministrazione in materia di lavoro agile per il triennio 2025-2027

Nel contesto sopra delineato, il Comune di Alvito, in occasione dell’elaborazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025/2027, è tenuto a disciplinare la nuova organizzazione del lavoro basata sull’alternanza tra lavoro in sede e lavoro a distanza.

A tal fine si indicano i seguenti obiettivi:

- 1) adozione, nel corso del triennio, di **un regolamento in materia di lavoro agile**, sulla in base ai criteri che dovranno essere definiti previo confronto con la parte sindacale ai sensi dell’art 5 del CCNL del 16 novembre 2022;
- 2) l’attivazione, a seguito dell’adozione del suddetto Regolamento, del lavoro agile tramite la verifica e la eventuale implementazione delle strutture tecnologiche in uso all’ente.
- 3) implementazione della formazione dei dipendenti in relazione all’utilizzo del software gestionale.

Nel corso del prossimo triennio si dovrà completare gran parte della digitalizzazione, ad oggi in atto, degli archivi e delle procedure, in modo da disporre di una scrivania interamente digitale, al fine di consentire ai dipendenti di svolgere la propria prestazione in una sede diversa da quella abituale, permettendo una conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, e di agevolare il reperimento di informazioni e di dati, velocizzando lo svolgimento dell'attività lavorativa, oltre a consentire una riduzione dei costi connessi all'utilizzo della carta.

Dette misure sono finalizzate al perseguimento dell'efficacia, dell'efficienza e dell'economicità dell'attività amministrativa, dando atto in ogni caso che l'implementazione delle tecnologie informatiche non può prescindere dall'adozione di tutte le misure di sicurezza dei dati, anche personali. Nel corso del prossimo triennio, inoltre, si rende necessario verificare la possibilità di garantire un supporto tecnologico hardware al personale, in modo da consentire a tutti i dipendenti di poter accedere alla modalità di lavoro agile e di poter quindi svolgere la propria prestazione lavorativa, in tutto o in parte, a distanza.

Inoltre tutti i Responsabili dovranno essere muniti della **firma digitale** e di una **identità digitale**.

Per raggiungere i predetti obiettivi si rende necessario avviare specifici percorsi di formazioni che consentano ai dipendenti dell'Ente di sviluppare non solo nuove capacità digitali (capacità di utilizzare le tecnologie) ma soprattutto la capacità di lavorare per obiettivi, per progetti e quindi di gestire in autonomia la propria prestazione lavorativa, facendo leva sul proprio senso di responsabilità. E' opportuna inoltre una revisione del vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance prevedendo, per i dipendenti che svolgano la prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile una modalità di valutazione della prestazione lavorativa maggiormente imperniata sul raggiungimento degli obiettivi, piuttosto che su fattori comportamentali che presuppongono il lavoro in presenza.

Molte delle attività programmate potranno essere attuate, oltre che tramite risparmi di risorse proprie, anche mediante l'utilizzo di appositi finanziamenti.

Per misurare l'efficacia, l'efficienza e l'economicità dell'azione amministrativa conseguenti alle azioni programmate, potranno costituire elementi prioritari:

- la diminuzione delle assenze;
- la riduzione dei costi;

- la riduzione dei tempi di lavorazione delle pratiche ordinarie;
- l'incremento del grado di soddisfazione degli utenti, misurato secondo le modalità previste nella successiva Sezione 4 "Monitoraggio".

Degli esiti della suddetta verifica si darà conto annualmente all'interno della Relazione sulla performance.

Il Regolamento comunale di disciplina del Lavoro Agile dovrà essere trasmesso preventivamente alle OO.SS. di categoria e alla RSU, per la prescritta relazione sindacale.

LA PARI OPPORTUNITA' ED EQUILIBRIO DI GENERE – AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2025-2027

Il D.Lgs. n. 198/2006, cd "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246", ha previsto l'adozione, da parte delle Pubbliche Amministrazioni, dei cd Piani di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Con il D.L. n. 80/2021, anche i Piani delle azioni positive sono confluiti nel PIAO. Tale DL 80/2021:

- contiene disposizioni per garantire il rispetto del principio della parità di genere nella composizione delle commissioni esaminatrici delle procedure di selezione e reclutamento disciplinate dal decreto (articolo 1, comma 12);
- stabilisce che le Pa devono assicurare la parità di genere quando invitano i candidati ai colloqui selettivi nell'attribuzione di incarichi a esperti e professionisti ai fini dell'attuazione dei progetti del PNRR (articolo 1, comma 8).

Il successivo D.L. 30 aprile 2022, n. 36 ha previsto l'adozione da parte delle PA di misure che attribuiscano vantaggi specifici ovvero evitino o compensino svantaggi nelle carriere al genere meno rappresentato, sulla base di specifiche linee guida adottate dal Dipartimento della funzione pubblica, di concerto con il Dipartimento delle pari opportunità (articolo 5). Queste Linee guida sulla parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni sono state adottate, in data 07/10/2022, dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e dal Ministro per le pari opportunità e la famiglia.

Il successivo decreto legislativo 30 giugno 2022, n. 105, di attuazione della direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio “Work life balance”, ha successivamente valorizzato gli strumenti a tutela della genitorialità paritaria, dove entrambi i genitori sono partecipi in egual misura delle responsabilità correlate allo sviluppo dei figli, in particolare nei primi anni di età.

Anche nell’ambito del PNRR sono previste misure a tutela della parità di genere. Basti ricordare l'articolo 47 del decreto-legge n. 77/2021 che, per perseguire finalità relative alle pari opportunità, sia generazionali che di genere, prevede l'adempimento di specifici obblighi, anche assunzionali, nonché l'eventuale assegnazione di un punteggio aggiuntivo all'offerente o al candidato che rispetti determinati requisiti, nell'ambito delle procedure di gara relative agli investimenti pubblici finanziati, in tutto o in parte, con le risorse del PNRR e del PNC (Piano nazionale per gli investimenti complementari al PNRR, di cui all'art. 1 del D.L. 59/2021).

In continuità con il precedente Piano delle azioni positive, oggi parte integrante del PIAO- ogni PA è chiamata a ad adottare misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e considerino anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori nell’ambito della famiglia, con particolare riguardo a:

1. orari di lavoro;
2. individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità;
3. contrasto di atteggiamenti discriminatori;
4. individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.

In attuazione dei suddetti criteri e principi e per favorire e realizzare l’uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro garantendo parità con riferimento alle condizioni di lavoro e alle progressioni di carriera, il Comune di Alvito è tenuto a programmare le Azioni positive per il triennio 2025-2027.

La situazione del Comune di Alvito

Il Comune di Alvito conta n. 3 dipendenti donne e n. 3 dipendenti uomini.

Il Segretario comunale è donna.

Il Responsabile del Servizio Amministrativo è donna;

Il Responsabile del Servizio Finanziario è donna.

Il Responsabile del Servizio Tecnico-Urbanistica è uomo

Il Responsabile del Servizio Tecnico-Lavori Pubblici è uomo;

Il Responsabile del Servizio Polizia Locale è uomo.

Obiettivo generale

Il Comune di Alvito si propone di garantire pari per tutte le lavoratrici ed i lavoratori.

Al fine di perseguire detto obiettivo generale, si indicano le seguenti azioni positive specifiche per il triennio di riferimento

Azioni specifiche

- *AZIONE N 1- Contrastare atteggiamenti discriminatori.*

Il Comune di Alvito si propone di prevenire situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate da atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

Descrizione: I responsabili di Servizio attueranno la suddetta misura sollecitando e favorendo il dialogo ed il rispetto tra il responsabile di Servizio ed i dipendenti e tra i dipendenti stessi.

Nel caso in cui si verificano situazioni gravi, tali da integrare condotte di mobbing o pressioni/molestie di tipo sessuale, ciascun dipendente è libero di denunciare, anche in forma anonima, situazioni a rischio, con obbligo dei vertici dell'Amministrazione di avviare le dovute verifiche e assumere tutte le iniziative atte a perseguire tali condotte illegali. I responsabili di Servizio sono invece obbligati a segnalare eventuale condotte illegali all'Ufficio Personale.

Destinatari della misura: tutti i dipendenti ed i collaboratori.

Strutture coinvolte: Ufficio personale; Responsabili di Servizio.

AZIONE N.2: CONCILIAZIONE E FLESSIBILITA' ORARIE.

Il Comune promuove pari opportunità tra donne e uomini al fine di trovare soluzioni che permettano di poter meglio conciliare la vita professionale

con la vita familiare. Particolare attenzione deve essere accordata a quelle situazioni nelle quali sussistono peculiari problematiche legate non solo alla genitorialità, alla necessità di assistenza di persone anziane o malati, a particolari situazioni di carico familiare.

La riuscita del processo di conciliazione dei temi di lavoro e dei temi di lavoro e personali riduce lo stress, potenzia le capacità di lavoratrici e lavoratori, migliora la qualità del lavoro e, in definitiva, la produttività del lavoro stesso.

L'obiettivo è quello di favorire il ricorso a misure organizzative che consentano la conciliazione tra impegni e responsabilità familiari e professionali, dei lavoratori e delle lavoratrici, mediante l'utilizzo di strumenti quali la disciplina part-time e la flessibilità dell'orario.

Descrizione dell'intervento.

L'Ente assicura a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata, in uscita, nel rispetto delle esigenze organizzative degli uffici e degli orari di apertura al pubblico.

Destinatari: tutti i dipendenti.

Strutture coinvolte: Ufficio personale – responsabili di Servizio

AZIONE N.3- CONTRASTO DI ATTEGGIAMENTI DISCRIMINATORI.

Il Comune di Alvito intende a prevenire il verificarsi di comportamenti che possano avvilire o vessare i dipendenti, sotto forma anche di discriminazioni.

Descrizione: I responsabili di Servizio attuano questa misura favorendo il dialogo ed il rispetto tra il Responsabile di Servizio ed i dipendenti e tra i dipendenti stessi.

Nel caso si verificassero fatti gravi, tali da integrare condotte di mobbing o pressioni/molestie di tipo sessuale, ciascun dipendente deve ritenersi libero di denunciare, anche in forma anonima, situazioni a rischio, con obbligo dei vertici dell'Amministrazione di avviare le dovute verifiche e assumere tutte le iniziative atte a perseguire tali condotte illegali. I responsabili di Servizio invece obbligati a segnalare eventuale condotte illegali all'Ufficio Personale.

Destinatari: tutti i dipendenti ed i collaboratori.

Strutture coinvolte: Ufficio personale – responsabili di Servizio.

AZIONE N. 4 – RIDUZIONE DELLO STRESS LAVORO-CORRELATO IN RELAZIONE A LUNGHE ASSENZE DI PERSONALE O PRESENZA IN SERVIZIO CON NECESSITÀ DI FREQUENTI ASSENZE PER PROBLEMI DI SALUTE O ASSISTENZA A FAMILIARI

Adottare misure per un'equa redistribuzione dei carichi di lavoro nel caso di impossibilità di sostituzione del personale assente, attraverso la ripartizione tra i colleghi rimasti, di quello che è il lavoro normalmente svolto dalla persona assente. Prevedere l'affiancamento del personale nei casi di assenze programmate (es. maternità). Rendere consapevoli i dipendenti che perseguire un comportamento collaborativo è un vantaggio per tutti. Il rientro di chi è mancato dal lavoro per un lungo periodo a causa di maternità, malattia o cura dei familiari, deve essere accompagnato dai colleghi, attraverso forme di tutoraggio (es. aggiornamento sulle modifiche normative e procedurali intervenute) in modo che nessuno si senta escluso.

Destinatari: tutti i dipendenti dell'Ente.

Strutture coinvolte: Ufficio Personale – Responsabili di Servizio.

Con nota prot. n. 476 del 20.01.2025 si è provveduto a dare preventiva comunicazione della suddetta Sezione alla Consigliera provinciale di parità ed alle organizzazioni sindacali nonché alla RSU delle azioni positive programmate per il triennio 2025-2027, ai sensi dell'art. 48, del d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 24.

SOTTOSEZIONE PROGRAMMAZIONE DELLE ATTIVITA' DI FORMAZIONE DEL PERSONALE

Come specificato dal Ministro per la Pubblica Amministrazione, con la Direttiva del 14/01/2025¹, “LO sviluppo del capitale umano delle amministrazioni pubbliche è al centro della strategia di riforma e di investimento promossa dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR): la formazione e lo sviluppo delle conoscenze, delle competenze e delle capacità delle persone costituiscono uno strumento fondamentale nella gestione delle risorse umane delle amministrazioni e si collocano al centro del loro processo di rinnovamento”

Al fine di poter perseguire gli obiettivi strategici ed operativi dell’Ente è indispensabile implementare la formazione e l'aggiornamento professionale dei dipendenti dell’Ente per fornire loro le competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi avuti di mira. Inoltre, come sottolineato dal Ministro per la pubblica amministrazione nella Direttiva sulla formazione del 24 marzo 2023, la valorizzazione del capitale umano delle pubbliche amministrazioni è fondamentale anche nella strategia del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza in quanto “*Sulle persone si gioca il successo non solo del PNRR, ma di qualsiasi politica pubblica indirizzata a cittadini e imprese*”. Il processo di rinnovamento della pubblica amministrazione dunque non può prescindere dalla formazione dei dipendenti e dalla implementazioni delle loro competenze, abilità e conoscenze e, a tal scopo, la suddetta direttiva precisa che la formazione costituisce:

- ✓ per i dipendenti, un **diritto soggettivo** e al tempo stesso un **dovere**, tanto che le attività di apprendimento e formazione devono essere considerate ad ogni effetto come attività lavorative;
- ✓ per le amministrazioni, la formazione costituisce un **investimento organizzativo** necessario per innalzare l’efficienza e migliorare la qualità dei servizi erogati ai cittadini e alle imprese.

La formazione, inoltre, è anche un obiettivo di performance dei Responsabili di Servizio con la conseguenza che questi ultimi sono chiamati ad attivare e sollecitare le necessarie iniziative formative a favore dei dipendenti loro assegnati. Da parte loro, i dipendenti non titolari di incarichi di EQ, devono partecipare attivamente e proficuamente ai percorsi formativi messi a loro disposizione perché tale partecipazione sarà oggetto di valutazione da parte dei rispettivi Responsabili di Servizio in sede di valutazione della

¹ https://www.funzionepubblica.gov.it/sites/funzionepubblica.gov.it/files/Direttiva_MinistroPA_14.01.2025_formazione.pdf

rformance individuale. Come evidenziato dal CCNL 2019-2021 del Comparto Funzioni Locali, all'art 54, le attività formative devono essere programmate nel rispetto delle specifiche relazioni sindacali di cui all'art 5, comma 3, lett. i) del medesimo CCNL. Il predetto art 54 dispone, infatti, che *“la definizione delle linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, ivi compresa la individuazione, nel piano della formazione delle materie comuni a tutto il personale, di quelle rivolte ai diversi ambiti e profili professionali presenti nell'ente, tenendo conto dei principi di pari opportunità tra tutti i lavoratori e dell'obiettivo delle ore di formazione da erogare nel corso dell'anno”*.

Considerato l'approssimarsi del termine per l'approvazione del PIAO 2025-2027, si procede all'approvazione del PIAO, ritrasmettendo la Sezione della programmazione formazione alle OO.SS. (e non anche alla RSU poiché il dipendente nominato quale RSU risulta collocato in quiescenza a far data dal 01/01/2025), non risultando avvenuta tale trasmissione unitamente alle altre sottosezioni di pertinenza, con espressa riserva di apportare modifiche a seguito della presentazione di eventuali osservazioni e/o richieste di confronto.

In ogni caso sia la programmazione che la gestione delle attività formative devono essere effettuate nel rispetto delle molteplici disposizioni normative che nel corso degli anni sono state adottate per garantire un migliore sviluppo delle competenze delle risorse umane, tra le quali rientrano:

- ✓ il D.lgs. 165/2001, art.1, comma 1, lettera c), che prevede la *“migliore utilizzazione delle risorse umane nelle Pubbliche Amministrazioni, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti”*;
- ✓ l'art 54 comma 7 del D.Lgs. n. 165/20017, secondo cui: *“ Le pubbliche amministrazioni verificano annualmente lo stato di applicazione dei codici e organizzano attività di formazione del personale per la conoscenza e la corretta applicazione degli stessi. Le pubbliche amministrazioni prevedono lo svolgimento di un ciclo formativo obbligatorio, sia a seguito di assunzione, sia in ogni caso di passaggio a ruoli o a funzioni superiori, nonché di trasferimento del personale, le cui durata e intensità sono proporzionate al grado di responsabilità, nei limiti delle risorse finanziarie disponibili a legislazione vigente, sui temi dell'etica pubblica e sul comportamento etico”*;
- ✓ gli artt. 54, 55 e 56 del CCNL 16/11/2022 del comparto Funzioni Locali;
- ✓ la legge 6 novembre 2012, n. 190 *“Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione”*, e i successivi decreti attuativi (in particolare il D.lgs. 33/13 e il D.lgs. 39/13), che prevedono tra i vari adempimenti, (articolo 1: comma 5, lettera b; comma 8; comma 10, lettera c e comma 11) l'obbligo per tutte le amministrazioni pubbliche di formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione garantendo, come ribadito dall'ANAC, due livelli

differenziati di formazione:

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

a) concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza;

b) rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda... e che i "dirigenti e ipreposti ricevono a cura del datore di lavoro, un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro. ...".

Sempre nella Direttiva del 24/03/2023, il Ministro per la pubblica amministrazione del 24 marzo 2023 sottolinea l'importanza che, nell'ambito del PNRR, assume non solo lo sviluppo delle conoscenze del personale nei tradizionali ambiti giuridici ed economici, ma anche lo sviluppo di competenze tecniche, organizzative e manageriali che le transizioni amministrativa, digitale ed ecologica richiedono di acquisire per tutte le figure professionali delle amministrazioni.

L'art 55 del CCNL 16/11/2022 prescrive espressamente che:

- le iniziative di formazione devono riguardare tutti i dipendenti
- inoltre, deve essere garantita a tutti i dipendenti pari opportunità di partecipazione alle attività di formazione sulla base dei fabbisogni formativi.

Con la direttiva del 14/01/2025 il Ministro per la Pubblica Amministrazione ha rammentato che "Numerose discipline di settore hanno previsto, nel tempo, specifici piani o obblighi formativi, declinati in termini generali o quali requisiti di qualificazione per lo svolgimento di determinate funzioni, per l'efficace realizzazione di alcune attività amministrative e, più in generale, il rafforzamento della capacità amministrativa. Ciò, in ossequio al principio generale secondo il quale la programmazione autonoma, da parte delle amministrazioni, delle attività formative correlate ai propri specifici fabbisogni, è bilanciata dal dovere di pianificare ed attuare interventi formativi previsti e imposti dalla legge o da altre fonti normative, generali e di settore". Senza pretesa di esaustività, inoltre, la predetta direttiva del 14/01/2025 ha richiamato l'obbligatorietà, per tutte le amministrazioni, della formazione in materia di:

- a) attività di informazione e di comunicazione delle amministrazioni (l. n. 150 del 2000, art. 4);
- b) salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (d.lgs. n. 81 del 2008, art. 37);
- c) prevenzione della corruzione (l. n. 190 del 2012, art. 5);
- d) etica, trasparenza e integrità²;
- e) contratti pubblici³;

² Il codice di comportamento dei pubblici dipendenti (d.P.R. n. 62 del 2013) prevede che "al personale delle pubbliche amministrazioni sono rivolte attività formative in materia di trasparenza e integrità, che consentano ai dipendenti di conseguire una piena conoscenza dei contenuti del codice di comportamento, nonché un aggiornamento annuale e sistematico sulle misure e sulle disposizioni applicabili in tali ambiti".

³ Il d.lgs. n. 36 del 2023 stabilisce che le stazioni appaltanti e gli enti concedenti adottano un piano di formazione per il personale che svolge funzioni relative alle procedure in materia di acquisiti di lavori, servizi

- f) lavoro agile⁴;
- g) pianificazione strategica⁵.

La Direttiva del 14/01/2025 rappresenta inoltre che al carattere di obbligatorietà della formazione sono associati **specifici profili di responsabilità, chiarendo che il dirigente con specifiche competenze in materia di gestione del personale, e quindi di formazione, può incorrere in responsabilità ai sensi dell'art. 21 del d.lgs. n. 165 del 2001 (responsabilità dirigenziale), nelle due forme della inosservanza delle direttive e del mancato raggiungimento dei risultati:**

- 1) per quanto attiene al primo profilo, la responsabilità dirigenziale per inosservanza delle direttive discende dalla violazione o il mancato rispetto degli obblighi di curare la formazione dei dipendenti;
- 2) per quanto riguarda, invece, la responsabilità dirigenziale per il mancato raggiungimento degli obiettivi, accertato attraverso le risultanze del Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP), si ricorda che tale sistema, secondo il d.lgs. n. 150 del 2009, è finalizzato anche “alla crescita delle competenze professionali” (art. 3) e concerne, fra l'altro, “la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali” (art. 8).

Queste disposizioni chiariscono che il raggiungimento, da parte delle amministrazioni, degli obiettivi delle politiche formative è un ambito necessariamente monitorato dal SMVP e che, dunque, l'eventuale accertamento del mancato raggiungimento di tali obiettivi rileva ai fini della responsabilità dirigenziale per i risultati della gestione, con le medesime conseguenze sanzionatorie previste in caso di inosservanza delle direttive, ed inoltre i risultati negativi della gestione, incluso il mancato raggiungimento degli obiettivi delle politiche e dei programmi formativi, accertati da parte dell'Organismo indipendente di valutazione della performance-Nucleo di valutazione e nel quadro del SMVP, espongono il dirigente, cui tali risultati negativi siano imputabili, ad ulteriori conseguenze, anche sul piano della corresponsione del trattamento accessorio collegato ai risultati stessi, ai sensi dell'art. 24 del d.lgs. n. 165 del 2001¹³.

Dalle disposizioni inerenti alla obbligatorietà della formazione si evince come la formazione e lo sviluppo delle competenze del personale pubblico siano state pensate, di volta in volta, come imprescindibili azioni di accompagnamento e promozione di specifici processi di riforma e di innovazione, dai quali si attendevano significativi elementi di discontinuità in termini di performance pubbliche. Il requisito di obbligatorietà della formazione denota, quindi, sostanzialmente, il suo carattere di necessità.

Coerentemente con questo principio, considerati gli ambiziosi traguardi di trasformazione e di innovazione della pubblica amministrazione legati alle riforme e agli investimenti attivati dal PNRR, tutta la formazione del personale delle pubbliche amministrazioni promossa dal Piano e funzionale alla sua attuazione, benché non resa obbligatoria da specifiche norme, deve essere intesa come “necessaria”, ovvero indispensabile per il conseguimento di milestone e target. In questo senso, il conseguimento dei target del PNRR in termini di personale pubblico formato costituisce una “responsabilità collettiva di tutte le amministrazioni”.

Il Ministro per la Pubblica Amministrazione sottolinea quindi la necessità che tutte le amministrazioni rafforzino le politiche di gestione delle risorse umane,

e forniture. La formazione del personale rappresenta, inoltre, un elemento cardine della disciplina dettata dal codice stesso in tema di qualificazione delle stazioni appaltanti (art. 63).

⁴ L'art. 14, comma 1, della l. n. 124 del 2015 ha previsto che il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), quale sezione del piano della performance, deve definire, fra l'altro, le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale. Il d.P.R. 24 giugno 2022, n. 81 [art. 1, lettera e] ha soppresso l'obbligo di adottare il POLA, ma in quanto i relativi contenuti sono assorbiti nelle apposite sezioni del PIAO; la formazione in tema di lavoro agile resta dunque obbligatoria.

⁵ L'art. 12 del d.P.C.M. n. 132 del 2022, nel definire il contenuto del PIAO, ha disciplinato le attività formative correlate all'esercizio di tale funzione di pianificazione strategica.

operando in modo da recuperare la motivazione alla formazione (rispetto a tutte le opportunità formative, non solo quelle rese obbligatorie dalle norme) e da valorizzare appieno il ruolo della formazione come fattore motivante all'azione pubblica.

È necessario quindi che ciascuna amministrazione assicuri la corretta rilevanza alla formazione quale strumento principale per lo sviluppo e la valorizzazione delle persone, realizzando le condizioni per favorire la partecipazione delle persone alle attività formative, sviluppare le competenze e tra sfumarle in patrimoni dell'intera organizzazione (learning organization), anche attraverso la costruzione di sistemi di gestione delle conoscenze.

Livelli della formazione

La formazione dei dipendenti va articolata su due livelli:

- un LIVELLO GENERALE che riguarda potenzialmente tutti i dipendenti
- e un LIVELLO SPECIFICO che riguarda invece di volta in volta i dipendenti specificamente addetti a determinati settori di attività.

La formazione per il perseguimento del valore pubblico.

La formazione del personale costituisce una delle determinanti della creazione di valore pubblico.

Come sottolineato nella Direttiva del 14/01/2025, “Le persone che ricevono formazione in aree come l’etica, l’analisi delle politiche e il coinvolgimento degli stakeholder sono meglio preparate a prendere decisioni che contribuiscono alla creazione di valore pubblico: ad esempio, i programmi formativi che rafforzano i principi dell’equità sociale e dell’inclusività consentono ai dipendenti pubblici di migliorare la progettazione e l’implementazione di programmi e servizi volti a ridurre le disuguaglianze e promuovere l’equità nella fornitura dei servizi”.

La formazione deve contribuire a rafforzare, diversificare e ampliare le competenze, le conoscenze e le abilità dei dipendenti, permettendo loro di affrontare nuove richieste, risolvere problemi complessi e contribuire efficacemente al raggiungimento degli obiettivi organizzativi e di valore pubblico.

Inoltre, la formazione deve permettere:

1. la crescita delle conoscenze delle persone, contribuendo all’acquisizione ed all’aggiornamento delle conoscenze tecniche e teoriche specifiche e coerenti con il proprio ambito di lavoro;
2. lo sviluppo delle competenze delle persone, migliorandone le abilità tecniche, le capacità relazionali e le competenze di problem solving, al fine di meglio adattarsi ai cambiamenti nel proprio ambito lavorativo;
3. la crescita della coscienza del ruolo ricoperto da ciascun dipendente, del proprio ruolo e del gruppo di lavoro in cui si opera. Lo sviluppo della coscienza del ruolo significa anche comprendere che il proprio operato ha un impatto sui colleghi, sull’organizzazione e sugli utenti finali, rafforzando la progressiva affermazione del proprio senso di responsabilità e di appartenenza.

1) FORMAZIONE GENERALE

Le competenze (o cultura) di base sono date dal set di conoscenze e abilità devono creare consapevolezza rispetto ad un determinato tema, promuovere comportamenti coerenti nel proprio contesto di lavoro e a condividere valori comuni.

Si tratta, quindi, di competenze trasversali a tutti i dipendenti pubblici e non direttamente connesse a specifiche famiglie o profili professionali.

A tutti i dipendenti deve essere assicurata una formazione diretta ad implementare ed aggiornare queste competenze di base in materia di:

- a) Attività di informazione e di comunicazione delle amministrazioni (Legge 150 del 2009, art 4)
- b) Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (D. Lgs 81/2008, art 37), che dovrà essere garantita dal competente ufficio comunale;
- c) Prevenzione della corruzione (L 190/2012, art 37);
- d) Etica, trasparenza e legalità (DPR 62/2013);
- e) Contratti pubblici (art 63 D. Lgs 36/2023);
- f) Lavoro agile (art 14 L 124/2015)
- g) Pianificazione strategica (art 12 DPCM 132/2022)
- h) la transizione amministrativa, digitale ed ecologica
- i) Trattamento dei dati personali (GDPR – Reg 2016/679 UE), che dovrà essere assicurata anche dal DPO (Data Protection Officer) dell’Ente.

In particolare, **dovrà essere garantita, a cura dell’Ufficio personale, ai sensi dell’art 54 comma 7 del D.Lgs. n. 165/2001, la formazione obbligatoria sui temi dell’etica e del comportamento etico al personale neoassunto o trasferito o in caso di passaggio a ruoli o funzioni superiori.**

La formazione generale sarà erogata attraverso i seguenti canali:

- tramite la piattaforma Syllabus, messa a disposizione dal Dipartimento della Funzione Pubblica alla quale dovrà essere registrato ciascun dipendente;
- tramite corsi di formazione in presenza o in streaming
- tramite webinar ovvero circolari/note/segnalazioni di materiale informativo, anche del RPCT .

2) Formazione specifica

Le competenze specialistiche sono date un set di conoscenze e capacità specialistiche necessarie per presidiare i contenuti afferenti ad un dato ruolo o una data posizione organizzativa e in grado di incidere sulle performance individuali.

La formazione specifica ha ad oggetto le materie comprese negli ambiti di competenza di ciascun Servizio in cui si articola la struttura organizzativa dell’Ente, secondo il vigente funzionigramma comunale.

La sua finalità è quella di incrementare l’operatività e l’autonomia dei dipendenti in relazione alle funzioni assegnate, tenendo conto dell’evoluzione in atto nella pubblica amministrazione, della normativa e delle conoscenze riferite ai contesti di lavoro, delle caratteristiche tecnologiche ed

organizzative degli stessi contesti, nonché delle innovazioni introdotte, con specifico riferimento a quelle funzionali alle modalità di erogazione dei servizi a cittadini e imprese.

Nella formazione specifica rientra anche la formazione di livello specifico rivolta al responsabile della prevenzione, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo e ai funzionari addetti alle aree di rischio.

La formazione specifica sarà erogata attraverso i seguenti canali:

- tramite corsi di formazione in presenza o in streaming
- tramite webinar ovvero circolari/note/segnalazioni di materiale informativo, anche del RPCT .

La Direttiva del Ministro della PA del 14/01/2025⁶, ribadisce che “la promozione della formazione costituisce, quindi, uno specifico obiettivo di performance di ciascun dirigente che deve assicurare la partecipazione attiva dei dipendenti alle iniziative formative, in modo da garantire il conseguimento **dell’obiettivo del numero di ore di formazione pro-capite annue, a partire dal 2025, non inferiore a 40.**”

LE ATTIVITA' FORMATIVE PROGRAMMATE PER IL PERIODO 2025-2027

⁶ https://www.funzionepubblica.gov.it/sites/funzionepubblica.gov.it/files/Direttiva_MinistroPA_14.01.2025_formazione.pdf

| OBIETTIVI STRATEGICI DI FORMAZIONE <i>Performance organizzativa</i> | Livelli | MODALITÀ DI EROGAZIONE | ORGANIZZAZIONE | DURATA | PERSONALE COINVOLTO |
|---|---|---|---|--------------------|--|
| Formazione Anticorruzione e trasparenza | Formazione generale e formazione specifica (relativa alle mansioni svolte effettivamente e agli incarichi attribuiti) | <i>Webinar</i> <i>Circolari/Note/Trasmissioni di materiali.</i> <i>Incontri in presenza</i> <i>Altro</i> | Interna Soggetto esterno SNA Piattaforma Syllabus Ministero Interno/Prefettura | Almeno 5 ore /anno | Segretario Generale Responsabili Servizi Tutti i dipendenti comunali, anche a tempo determinato. |

| | | | | | |
|--|---|---|---|---------------------------------|--|
| Formazione per la sicurezza sul lavoro | Formazione generale ex art. 37 D. Lgs. 81/2008 e formazione specifica (relativa alle mansioni svolte effettivamente e agli incarichi attribuiti) | <i>Webinar</i> <i>Circolari/Note/Trasmissioni di materiali.</i> <i>Incontri in presenza</i> <i>Altro</i> | Interna Soggetto esterno SNA PiattaformaSyllabus Ministero Interno/ Prefettura | Almeno 2 ore di formazione/anno | Segretario Generale Responsabili Servizi Tutti i dipendenti comunali, anche a tempo determinato. |
| Formazione in materia di corretto trattamento dati personali/cybersicurezza (Reg 2016/679 UE – GDPR, D Lgs 196/20023) e cy | Formazione generale ex art. 37 D. Lgs. 81/2008 e formazione specifica (relativa alle mansioni svolte effettivamente e agli incarichi attribuiti) | <i>Webinar</i> <i>Circolari/Note/Trasmissioni di materiali.</i> <i>Incontri in presenza</i> <i>Altro</i> | Interna Soggetto esterno (DPO) SNA PiattaformaSyllabus Ministero Interno/ Prefettura | Almeno 6 ore di formazione/anno | Responsabili Servizi Tutti i dipendenti comunali, anche a tempo determinato. |
| Formazione sui temi del Piano Triennale delle Azioni Positive | Piano Azioni positive 2025-2027 | <i>Webinar</i> <i>Circolari</i> <i>Altro</i> | Interna Soggetto esterno SNA | Almeno 1 ore di formazione/anno | Responsabili Servizi Tutti i dipendenti |

| | | | | | |
|---|--|--|--|----------------------------------|--|
| Attività di informazione e di comunicazione delle amministrazioni | Formazione generale e formazione specifica (relativa alle mansioni svolte effettivamente e agli incarichi attribuiti all'interno dell'Ente) | <i>Webinar</i> <i>Circolari</i> <i>Altro</i> | Interna Soggetto esterno SNA PiattaformaSyllabus Ministero Interno/ Prefettura | Almeno 2 ore di formazione/anno | Responsabili Servizi Tutti i dipendenti |
| Etica, Trasparenza e Integrità (D Lgs 63/2013) | Formazione generale e formazione specifica (relativa alle mansioni svolte effettivamente e agli incarichi attribuiti all'interno dell'Ente) | <i>Webinar</i> <i>Circolari</i> <i>Altro</i> | Interna Soggetto esterno SNA PiattaformaSyllabus Ministero Interno/ Prefettura | Almeno 2 ore di formazione/anno | Responsabili Servizi Tutti i dipendenti |
| Contratti Pubblici | Formazione generale | <i>Webinar</i> <i>Circolari</i> <i>Altro</i> | Interna Soggetto esterno SNA PiattaformaSyllabus Ministero Interno/ Prefettura | Almeno 10 ore di formazione/anno | Responsabili Servizi Tutti i dipendenti |

| | | | | | |
|----------------------------|---|--|--|--|--|
| Lavoro Agile | Formazione generale e formazione specifica (relativa alle mansioni svolte effettivamente e agli incarichi attribuiti all'interno dell'Ente) | <i>Webinar</i> <i>Circolari</i> <i>Altro</i> | Interna Soggetto esterno SNA PiattaformaSyllabus Ministero Interno/ Prefettura | Almeno 2 ore di formazione/anno <i>(in caso di approvazione del Regolamento comunale)</i> | Responsabili Servizi Tutti i dipendenti |
| Transizione Amministrativa | Formazione generale e formazione specifica (relativa alle mansioni svolte effettivamente e agli incarichi attribuiti all'interno dell'Ente) | <i>Webinar</i> <i>Circolari</i> <i>Altro</i> | Interna Soggetto esterno SNA PiattaformaSyllabus Ministero Interno/ Prefettura | Almeno 2 ore di formazione/anno | Responsabili Servizi Tutti i dipendenti |
| Transizione Digitale | Formazione generale e formazione specifica (relativa alle mansioni svolte effettivamente e agli incarichi attribuiti all'interno dell'Ente) | Webinar Circolari Altro | Interna PiattaformaSyllabus Ministero Interno/ Prefettura | Almeno 2 ore di formazione/anno | Responsabili Servizi Tutti i dipendenti |
| Transizione Ecologica | Formazione generale e formazione specifica (relativa alle mansioni svolte effettivamente e agli incarichi attribuiti all'interno dell'Ente) | Webinar Circolari Altro | Interna PiattaformaSyllabus Ministero Interno/ Prefettura | Almeno 2 ore di formazione/anno | Responsabili Servizi Tutti i dipendenti |

| | | | | | |
|---|---|---|--|---------------------------------------|---|
| Formazione settoriale in materia di: | URBANISTICA Formazione specifica (relativa alle mansioni svolte effettivamente e agli incarichi attribuiti all'interno dell'Ente) | <i>Formazione in aula</i> <i>Webinar</i> <i>Altro</i> | Interna Soggetto esterno SNA Ministero Interno Prefettura Altro | Almeno 2 ore di formazione annuale | Responsabili di Servizio Dipendenti interessati per competenza |
| | SERVIZIELETTORALE – DEMOGRAFICI Formazione specifica (relativa alle mansioni svolte effettivamente e agli incarichi attribuiti all'interno dell'Ente) | Webinar Formazione in aula Altro | Interna Soggetto esterno Ministero Interno- Prefettura SYLLABUS | Almeno 4 ore di formazione annuale | Responsabile di Servizio e Dipendenti interessati per competenza |
| | ORDINAMENTO FINANZIARIO E CONTABILEDEGLI EE.LL. Formazione specifica (relativa alle mansioni svolte effettivamente e agli incarichi attribuiti all'interno dell'Ente) | Formazione in aula <i>Webinar</i> <i>Circolari</i> | Interna Soggetto esterno SNA Piattaforma Syllabus | Almeno 4 ore di formazione/anno | Segretario Generale Responsabili di Servizio Dipendenti interessati per competenza |
| | | | Ministero Interno- Prefettura | | |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|---|
| | <p>TRIBUTARIO</p> <p>Formazione specifica (relativa alle mansioni svolte effettivamente e agli incarichi attribuiti all'interno dell'Ente)</p> | <p><i>Formazione in aula</i></p> <p><i>Webinar</i></p> <p><i>Circolari</i></p> | <p>Interna</p> <p>Soggetto esterno</p> <p>SNA</p> <p>Piattaforma Syllabus</p> <p>Ministero Interno- Prefettura U.T.G.</p> | <p>Almeno 2 ore di formazione/anno</p> | <p>Segretario Generale</p> <p>Responsabili Servizio interessati per competenza</p> <p>Dipendenti interessati per competenza</p> |
| | <p>PNRR</p> <p>Formazione specifica (relativa alle mansioni svolte effettivamente e agli incarichi attribuiti all'interno dell'Ente)</p> | <p>Formazione in aula</p> <p><i>Webinar</i></p> | <p>Interna</p> <p>Soggetto esterno</p> <p>SNA</p> <p>Piattaforma Syllabus</p> <p>MEF- RGS</p> <p>Ministero Interno - Prefettura U.T.G.</p> | <p>Almeno 2 ore di formazione/anno</p> | <p>Responsabili Servizio che operano nei settori di interesse</p> <p>Dipendenti che operano nei settori di interesse</p> |

| | | | | | |
|---|---|---|--|--|---|
| | <p>APPROFONDIMENTI TECNICI, GIURIDICI ED AMMINISTRATIVI PROCEDIMENTI EDILIZI</p> <p>Formazione specifica (relativa alle mansioni svolte effettivamente e agli incarichi attribuiti all'interno dell'Ente)</p> | <p>Formazione in aula</p> <p>Formazione attraverso <i>webinar</i></p> <p><i>Circolari</i></p> | <p>Interna</p> <p>Soggetto esterno</p> <p>SNA</p> <p>Piattaforma Syllabus</p> <p>Min Interno - Prefettura U.T.G.</p> | <p>Almeno 2 ore di formazione/anno</p> | <p>Segretario Generale</p> <p>Responsabili Servizio che operano nei settori di interesse</p> <p>Dipendenti che operano nei settori di interesse</p> |
| <p>Aggiornamento professionale continuo</p> | <p>COMMERCIO SU AREA PUBBLICA</p> <p>Formazione specifica (relativa alle mansioni svolte effettivamente e agli incarichi attribuiti all'interno dell'Ente)</p> | <p>Formazione in aula</p> <p>Formazione attraverso <i>webinar</i></p> <p><i>Circolari</i></p> | <p>Aggiornamento professionale continuo</p> <p>Anutel</p> | <p>Almeno 2 ore di formazione/anno</p> | <p>Segretario Generale</p> <p>Responsabili Servizio che operano nei settori di interesse</p> <p>Dipendenti che operano nei settori di interesse</p> |

Formazione per casi particolari

| | | | | | |
|--|--|--|---|-----------------------------|---|
| Formazione iniziale per il nuovo personale in entrata (neoassunti) | Formazione obbligatoria nelle materie di cui alla Direttiva del 14/01/2025 del Ministro della Pubblica Amministrazione.. Procedimento amministrativo Ordinamento istituzionale Materie di interesse | <i>Webinar</i> <i>Altro</i> | Interna Soggetto esterno SNA Ministero Interno-Prefettura Piattaforma Syllabus | Almeno 6 ore di formazione. | Tutti i neoassunti |
| Formazione mirata alla ricollocazione di personale in nuovi ambiti operativi o nuove attività | Tutti i temi di interesse | Formazione in aula Formazione attraverso <i>webinar</i> | Interna Soggetto esterno SNA Piattaforma Syllabus Min Interno -Prefettura U.T.G. | Almeno 3 ore di formazione. | Personale ricollocato in altro ambito operativo |
| Formazione nelle progressioni professionali ed ai fini dell'attivazione delle cd "Elevate professionalità" | Tutti i temi di interesse | Formazione in aula Formazione attraverso <i>webinar</i> | Interna Soggetto esterno SNA Piattaforma Syllabus Min Interno -Prefettura U.T.G. | Almeno 3 ore di formazione. | Personale interessato dalla progressione o destinatario dell'attribuzione di Elevate Professionalità. |

Nel rispetto della predetta programmazione, ciascun dipendente ha l'obbligo di effettuare almeno 40 ore di formazione.

Il Servizio Personale mette a disposizione la formazione, come programmata, assicurando la registrazione di tutti i dipendenti e che dagli stessi siano

fruibili i corsi anche su Syllabus.

Il Responsabile del Servizio a cui è assegnato il dipendente garantisce ed assicura che il dipendente allo stesso assegnato attenda alle attività formative allo stesso assegnate, tenendone conto in sede di valutazione

Il Servizio “**Personale**” provvederà alla rendicontazione delle attività formative, delle giornate ed ore di effettiva partecipazione ed alla raccolta degli attestati di partecipazione, per verificare l’andamento delle attività formative programmare l’aggiornamento della formazione nel successivo triennio.

I dati relativi alla formazione sono archiviati nel fascicolo d e l personale così da consentire la documentazione del percorso formativo di ogni dipendente. Per verificare l’efficacia della formazione potranno essere svolti test/questionari rispetto al raggiungimento degli obiettivi formativi.

SEZIONE MONITORAGGIO

Nella Sezione “**Monitoraggio**” vanno indicati gli strumenti e le modalità attraverso cui monitorare l’attuazione delle sezioni del presente PIAO, ivi inclusi i Responsabili dello stesso. Nella Sezione Monitoraggio va inserita anche la rilevazione della customer satisfaction da parte degli stakeholders.

Nel presente PIAO, redatto in forma semplificata, non sono previste le Sottosezioni Valore pubblico e Performance. La valutazione della Performance avviene comunque secondo le modalità stabilite dal decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, mentre il monitoraggio della sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza avviene secondo le indicazioni di ANAC. Per la Sezione Organizzazione e capitale umano il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance è effettuato dal Nucleo di valutazione dell’Ente.

Sottosezione “Rischi corruttivi e Trasparenza”

Nel PNA 2022 l’Anac ha prestato particolare attenzione al monitoraggio, evidenziando che esso costituisce una **fase di fondamentale importanza** per il successo del sistema di prevenzione della corruzione.

Il monitoraggio, infatti, consente infatti di individuare eventualità criticità nella strategia di prevenzione della corruzione programmata (dovute nella mancata attuazione delle misure programmate o alla idoneità di tali misure a contrastare il rischio di fenomeni corruttivi) e di attivare pertanto le necessarie azioni correttive.

Il monitoraggio quindi rappresenta:

- ✓ un **strumento fondamentale per il miglioramento continuo della strategia di prevenzione del rischio di corruzione;**
- ✓ **una fondamentale base informativa per la predisposizione della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO relativa agli anni successivi;**
- ✓ uno **strumento di semplificazione**, perché può anche portare ad una riduzione delle misure programmate, eliminando quelle ritenute non strettamente necessarie. Esso inoltre evita l’introduzione di nuove misure senza avere prima verificato l’adeguatezza di quelle già previste.

Oggetto del monitoraggio sono tutte le misure di carattere generale nonché le misure ulteriori previste nella sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza”.

Il monitoraggio va svolto con la partecipazione e l’apporto di tutti i Responsabili di Servizio, in qualità di referenti del RPCT, i quali sono chiamati a vigilare sull’applicazione delle misure di prevenzione. Inoltre ciascun Responsabile di Servizio, svolge il monitoraggio procedendo alla compilazione di apposita Scheda di monitoraggio, predisposte dal RPCT, da trasmettere entro il termine indicato dal RPCT.

Ulteriori e diverse modalità di verifica, inclusa la richiesta di esibizione di atti/documenti nonché di ulteriori informazioni relative alle modalità di riscontro dell’applicazione delle misure di prevenzione della corruzione potranno essere individuate dal RPCT, anche in un’ottica di controllo della veridicità di quanto dichiarato nei questionari.

La mancata trasmissione di quanto previsto nel presente paragrafo entro il termine previsto **ovvero la sua trasmissione incompleta**, costituiscono elemento di valutazione della performance organizzativa e individuale. A tal fine la scheda di monitoraggio dovrà essere trasmessa al RPCT ed al Nucleo di valutazione.

Inoltre, come sottolineato nel PNA *“la mancata risposta alle richieste di contatto e di informativa del responsabile della prevenzione da parte dei soggetti obbligati in base alle disposizioni del PTPC è suscettibile di essere sanzionata disciplinarmente.”*.

Le risultanze dei monitoraggi sono trasmesse all’organo di indirizzo politico, ai Responsabili di Area ed al Nucleo di Valutazione che ne terrà conto ai fini della valutazione della *performance individuale ed organizzativa*.

Il monitoraggio sulla trasparenza (secondo l’Allegato “MISURE DI TRASPARENZA”) è volto a verificare:

- l’adempimento degli obblighi di trasparenza
- la corretta attuazione della disciplina sull’accesso civico e generalizzato.

Nel PNA 2022, l’ANAC ha raccomandato, in particolare, di monitorare la pubblicazione dei dati relativi:

- ai contratti pubblici
- ai pagamenti del personale
- ai consulenti e collaboratori

- agli interventi di emergenza

Come per il monitoraggio sulle misure di prevenzione della corruzione, anche il monitoraggio sulla trasparenza è svolto con il coinvolgimento di tutti i Responsabili di Servizio, in qualità di referenti del RPCT, i quali sono chiamati ad assicurare l'assolvimento degli obblighi di trasparenza previsti dal Dlgs 33/2013.

Il monitoraggio sulla trasparenza è svolto attraverso la compilazione, da parte dei Responsabili di Servizio, di apposite Schede di monitoraggio, predisposte dal RPCT, da restituire debitamente compilate entro il termine indicato dal RPCT.

La mancata trasmissione di quanto previsto nel presente paragrafo entro il termine previsto ovvero la sua trasmissione incompleta, costituiscono elemento di valutazione della performance organizzativa e individuale. A tal fine la scheda di monitoraggio dovrà essere trasmessa al RPCT ed al Nucleo di valutazione.

Anche le risultanze dei monitoraggi sulla trasparenza sono trasmesse all'organo di indirizzo politico, ai Responsabili dei Servizi e al Nucleo di Valutazione che ne terrà conto ai fini della valutazione della *performance individuale ed organizzativa*.

Il monitoraggio sull'attuazione delle misure di prevenzione della **corruzione e quello sull'adempimento degli obblighi di trasparenza è svolto annualmente dal RPCT** prima della predisposizione del nuovo PIAO, al fine di verificare l'adeguatezza delle misure programmate ed eventualmente apportare i necessari interventi correttivi in sede di definizione della nuova strategia di prevenzione della corruzione.

Il suddetto monitoraggio può essere svolto inoltre dal RPCT in corso d'anno, prima delle valutazioni di competenza del Nucleo di Valutazione che potrà tenere conto dei relativi esiti ai fini della valutazione della *performance individuale ed organizzativa*.

In tal modo, si realizza la necessaria integrazione del monitoraggio tra le varie sezioni del PIAO, parallela all'integrazione della programmazione.

Il PNA 2022 ha evidenziato infatti che il legislatore, con il DL 80/2021, ha introdotto una nuova forma di monitoraggio integrato, che non si sostituisce, ma si aggiunge a quello previsto dalle singole sezioni del PIAO.

Monitoraggio sulla Sezione "Organizzazione e Capitale umano"

Quanto al Piano triennale del fabbisogno di personale l'ufficio personale la verifica della sussistenza di tutti i presupposti di legge deve essere effettuata dall'ufficio personale prima di dare per dare avvio alle procedure di reclutamento del personale previste, previo accertamento inoltre della compatibilità economico- finanziaria del piano approvato con i dati contabili definitivi conseguenti alla sopraggiunta approvazione del rendiconto di gestione.

Per quanto concerne l'organizzazione del Lavoro Agile, fermo restando che l'attivazione dello stesso è subordinata all'approvazione del relativo specifico regolamento ed alla relativa organizzazione, ciascun Responsabile di Servizio deve monitorare lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile da parte dei dipendenti assegnati. Tale monitoraggio avviene indirettamente anche attraverso la verifica del conseguimento degli obiettivi di performance assegnati al lavoratore ed all'ufficio di appartenenza.

RILEVAZIONE DEL GRADO DI SODDISFAZIONE DEGLI UTENTI (*CUSTOMER SATISFACTION*)

Ai sensi del 80/2021 il PIAO deve definire le modalità attraverso cui effettuare il monitoraggio degli esiti delle attività programmate, ma anche l'impatto che queste attività hanno sugli utenti, mediante rilevazioni della soddisfazione degli utenti (cd *customer satisfaction*).

La rilevazione del grado di soddisfazione degli utenti è infatti fondamentale per comprendere la reale rispondenza dei servizi erogati dall'Ente alle attese e ai bisogni dei cittadini e per attuare gli interventi necessari ad assicurare il costante miglioramento dei servizi erogati. Infatti l'amministrazione pubblica deve rispondere in modo appropriato ai bisogni dei cittadini.

Il Comune di Alvito avvierà nel corso del triennio di riferimento l'indagine di *customer satisfaction*, allo scopo di disporre di uno strumento informativo per perseguire il miglioramento continuo.

In relazione alla metodologia di raccolta delle informazioni sulla qualità dei servizi resi, si prevede di raccogliere le informazioni sulla percezione della qualità dei servizi tramite questionari (secondo il modello in allegato) da compilare e depositare presso gli uffici comunali negli appositi contenitori.

Il questionario è anonimo, non essendo prevista la raccolta di dati identificativi del soggetto compilatore. Non verranno presi in considerazione i questionari contenenti frasi ingiuriose.

La partecipazione all'indagine con la conseguente compilazione del questionario sarà volontaria e facoltativa da parte dell'utenza.

Le domande inserite nel questionario sono formulate tenendo conto delle esigenze conoscitive dell'ente, prendendo in considerazione sia gli aspetti generali riferiti all'ente (frequenza di utilizzo servizi, navigazione sul sito istituzionale ecc...) sia aspetti specifici degli uffici in cui si reca l'utenza (personale competente e professionale, tempi di disbrigo pratica, orari apertura ecc.) sia aspetti relazionali (cortesia, disponibilità ecc).

Il questionario include anche una sezione relative ad eventuali suggerimenti che potranno costituire un utile strumento per attuare eventuali cambiamenti, anche di carattere organizzativo, all'interno dell'Ente.

Degli esiti della rilevazione si darà conto in sede di Relazione annuale sulla performance.

Tutti i questionari una volta utilizzati per il report saranno archiviati e conservati presso l'Ufficio del personale anche per valutazioni statistiche.