



**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E  
ORGANIZZAZIONE  
DEL COMUNE DI CLAVESANA  
TRIENNIO 2025 - 2027**

**Approvato con Delibera di Giunta Comunale**

**n. 18 in data 11-03-2025**

## Sommario

.....	1
INTRODUZIONE.....	6
1. Premessa .....	6
2. Riferimenti normativi.....	6
3. Adempimenti successivi all'approvazione del PIAO .....	9
4. La metodologia di costruzione del Piano e sua strutturazione .....	10
SEZIONE 1.....	11
Scheda Anagrafica dell'Amministrazione ed analisi del contesto esterno ed interno .....	11
1. Scheda Anagrafica dell'Amministrazione.....	11
2. Analisi del contesto esterno .....	11
3. Analisi del contesto interno.....	14
3.1. Le risorse finanziarie a disposizione dell'Ente .....	14
3.2. L'organigramma dell'Ente.....	14
3.3. Modalità di gestione dei servizi pubblici locali.....	15
3.3.1. Servizi gestiti in forma diretta .....	15
3.3.2. Servizi gestiti in forma associata .....	15
3.3.3. Servizi affidati a organismi partecipati .....	15
3.3.4. Altre modalità di gestione dei servizi pubblici .....	16
3.3.4. Altre modalità di gestione dei servizi pubblici .....	16
4. La mappatura dei processi .....	17
SEZIONE 2.....	18
Valore pubblico, performance e anticorruzione .....	18
2.1. Valore Pubblico.....	18
2.2 Performance .....	19
2.2.1 Premessa .....	19
2.2.2 Programma di Mandato 2024-2029.....	20
2.2.3 Documento Unico di Programmazione 2025-2027 .....	20
2.2.4 Bilancio di Previsione Finanziario 2025-2027 .....	21
2.2.5 Piano esecutivo di gestione anno 2025-2027.....	22
2.2.6 Obiettivi di performance per il triennio 2025-2027.....	22
2.2.6 ALLEGATO 1 Schede Obiettivi di performance per il triennio 2025-2027	23
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza (art. 3 lett. c) del DM 30/6/2022 n. 132).....	24
1. Parte generale.....	24
1.1. I dati identificativi del Comune.....	24

1.2.	I soggetti coinvolti nel sistema di prevenzione e nella gestione del rischio	25
1.2.1.	L’Autorità nazionale anticorruzione	25
1.2.2.	L’organo di indirizzo politico	28
1.2.3.	I dirigenti e i responsabili delle unità organizzative	29
1.2.4.	Gli Organismi Indipendenti di Valutazione (OIV)	30
1.2.5.	Il personale dipendente	30
1.3.	Le modalità di approvazione delle misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza	30
1.4.	Gli obiettivi strategici	31
2.	L’analisi del contesto	32
2.1.	L’analisi del contesto esterno	32
2.2.	L’analisi del contesto interno	36
2.2.1.	La struttura organizzativa	36
2.2.2.	La valutazione di impatto del contesto interno ed esterno	38
2.3.	La mappatura dei processi	38
	Secondo le indicazioni presenti nell’ultimo aggiornamento al PNA, ed in linea con la sezione PTPC del PIAO 2024-2026 è stata meglio considerata l’area di rischio, “Contratti pubblici” in relazione a quelli finanziati con fondi PNRR.-	41
3.	Valutazione del rischio	42
3.1.	Identificazione del rischio	42
3.2.	Analisi del rischio	43
3.2.1.	Scelta dell’approccio valutativo	43
3.2.2.	I criteri di valutazione	44
3.2.3.	La rilevazione di dati e informazioni	45
3.2.4.	formulazione di un giudizio motivato	46
3.3.	La ponderazione del rischio	47
4.	Il trattamento del rischio	48
4.1.	Individuazione delle misure	48
5.	Le misure di prevenzione e contrasto	50
5.5.	Il Codice di comportamento	50
5.6.	Conflitto di interessi	51
5.7.	Inconferibilità e incompatibilità degli incarichi dirigenziali	52
5.8.	Regole per la formazione delle commissioni e per l’assegnazione degli uffici	53
5.9.	Incarichi extraistituzionali	55
5.10.	Divieto di svolgere attività incompatibili a seguito della cessazione del rapporto di lavoro (pantouflage)	55
5.11.	La formazione in tema di anticorruzione	56
5.12.	La rotazione del personale	57
5.13.	Misure per la tutela del dipendente che segnali illeciti (whistleblower)	58
5.14.	Misure per l’aggiornamento dei dati dell’AUSA	59
5.15.	Il monitoraggio del rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti	59
5.16.	Altre misure generali	60
5.16.1.	La clausola compromissoria nei contratti d’appalto e concessione	60
5.16.2.	Patti di Integrità e Protocolli di legalità	60

5.16.3.	Rapporti con i portatori di interessi particolari .....	60
5.16.4.	Erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi e vantaggi economici di qualunque genere.....	61
5.16.5.	Concorsi e selezione del personale .....	62
5.16.6.	La vigilanza su enti controllati e partecipati .....	62
6.	La trasparenza.....	63
6.1.	La trasparenza e l'accesso civico .....	63
6.2.	Il regolamento ed il registro delle domande di accesso.....	63
6.3.	Le modalità attuative degli obblighi di pubblicazione .....	64
6.4.	L'organizzazione dell'attività di pubblicazione.....	65
6.5.	La pubblicazione di dati ulteriori.....	66
7.	Piano nazionale ripresa e resilienza.....	66
8.	Misure ulteriori e specifiche – Sistema dei controlli interni.....	67
9.	Il monitoraggio e il riesame delle misure.....	69
10.	Allegati: .....	70
	<i>A- Mappatura dei processi e Catalogo dei rischi;</i> .....	70
	<i>B- Analisi dei rischi;</i> .....	70
	<i>C- Individuazione e programmazione delle misure;</i> .....	70
	<i>C1 – Individuazione delle principali misure per aree di rischio;</i> .....	70
	<i>D- Misure di trasparenza;</i> .....	70
	<i>E. Riepilogo misure generali</i> .....	70
	<i>F- “Procedura per la segnalazione di illeciti e irregolarità (Whistleblowing) al Comune di CLAVESANA (SV)”</i> , .....	70
	SEZIONE 3.....	71
	Organizzazione e Capitale Umano .....	71
	3.1 Struttura Organizzativa.....	71
	3.1.1 Organizzazione e compiti degli organi .....	71
	3.1.2 Organigramma.....	72
	3.1.3 Responsabilità organizzativa.....	72
	3.1.4 Numero dipendenti a tempo indeterminato in servizio.....	72
	3.1.5 Altri interventi ed azioni .....	73
	3.2 Organizzazione del lavoro agile .....	73
	3.2.1 Il Pola.....	73
	3.3 Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale .....	74
	1- Quadro normativo .....	74
	2.1- Requisiti per procedere ad assunzione di personale .....	75
	2.2- Strutturazione della Pianta organica .....	76
	2.3- Rispetto requisiti per l'assunzione di personale .....	78
	3- Determinazione delle capacità assunzionali al decreto ministeriale del 17 marzo 2020 ...	78
	4- Assunzioni a tempo determinato (rapporto di lavoro flessibile) .....	81
	5- Verifica non eccedenza di personale .....	82

6- Assunzioni programmate .....	82
3.4 Formazione del personale .....	84
Piano Azioni Positive triennio 2025-2027 .....	85
SEZIONE 4.....	89
Monitoraggio .....	89
4.1 Modalità del monitoraggio .....	89

# INTRODUZIONE

## 1. Premessa

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è stato introdotto con la finalità di consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione, nonché assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa, dei servizi ai cittadini e alle imprese.

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla missione pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

Si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

## 2. Riferimenti normativi

L'art. 6 commi da 1 a 4 del decreto legge 9 giugno 2021 n. 80, convertito con modificazioni in legge 6 agosto 2021 n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa, in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale, quale misura di semplificazione, snellimento e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione ha una durata triennale, viene aggiornato annualmente, è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo: alla Performance, ai sensi del decreto legislativo n. 150 del 2009; all'Anticorruzione ed alla Trasparenza, di cui al Piano Nazionale Anticorruzione ed agli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013; alle Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica; alle ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma

12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, le Amministrazioni e gli Enti adottano il PIAO a regime entro il 31 gennaio di ogni anno o in caso di proroga per legge dei termini di approvazione dei bilanci di previsione, entro 30 giorni dalla data ultima di approvazione dei bilanci di previsione stabilita dalle vigenti proroghe (ANCI, Quaderno n. 37 di febbraio 2023).

In questo senso si è espressa recentemente anche ANAC: per i soli enti locali è differito al 30 marzo 2025 (dal 31 gennaio) il termine ultimo per l'adozione del Piao (Piano integrato di attività e organizzazione) e della sezione relativa ai rischi corruttivi e alla trasparenza (comunicato del Presidente Anac, Giuseppe Busia, del 30 gennaio 2025, tenuto conto del differimento al 28 febbraio 2025 del termine per l'approvazione del bilancio di previsione 2025/2027 per gli enti locali, che è stato disposto con decreto del Ministro dell'Interno del 24 dicembre 2024).

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (**Decreto 30 giugno 2022, n. 132 - Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione - GU n. 209 del 07-09-2022**), le Amministrazioni tenute all'adozione del PIAO **con meno di 50 dipendenti**, procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- autorizzazione/concessione;
- contratti pubblici;
- concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- concorsi e prove selettive;
- processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione "Rischi corruttivi e trasparenza" avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2.

Recentemente, con comunicato del 10 febbraio 2025, ANAC ha reso noto di avere adottato con delibera n. 31 del 30 gennaio 2025, l'Aggiornamento 2024 al PNA 2022, rivolto ai comuni con popolazione al di sotto dei 5000 abitanti e con meno di 50 dipendenti, tenendo conto sia delle semplificazioni che il legislatore ha introdotto per le amministrazioni di piccole dimensioni (meno di 50 dipendenti), sia delle semplificazioni per i piccoli comuni individuate da Anac nei precedenti PNA. Tale aggiornamento fornisce precisazioni e suggerimenti che tengono conto dei rischi di corruzione ricorrenti nelle piccole amministrazioni comunali e individua gli strumenti di prevenzione della corruzione da adattare alla realtà di ogni organizzazione, consentendo di massimizzare l'uso delle risorse a disposizione - umane, finanziarie e strumentali - per perseguire più agevolmente i rispettivi obiettivi strategici e, al contempo, migliorare complessivamente la qualità dell'azione amministrativa.

Le amministrazioni che occupano fino a 49 unità hanno la possibilità di confermare, per le due annualità successive rispetto alla prima approvazione, i contenuti della sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza. Affinché sia possibile confermare i contenuti della sottosezione, non devono essersi verificati: fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative; modifiche organizzative rilevanti; modifiche degli obiettivi strategici; modifiche significative di altre sezioni del PIAO che possano incidere sulla sottosezione Rischi corruttivi e Trasparenza. Nel provvedimento di conferma, l'amministrazione deve dar conto che non si è manifestata alcuna delle circostanze di cui sopra.

Tuttavia, nell'ottica della massima conoscibilità e trasparenza, al fine di affinare il Piano, si è ritenuto di approvare un nuovo piano triennale, solo in parziale continuità con il precedente, a fronte di alcune criticità emerse nella gestione anche documentale dell'Ente.

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2025-2027 aggiornato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 36 in data 31-12-2024 ed il bilancio di previsione finanziario 2025-2027 approvato con la medesima deliberazione.

Ai sensi dell'art. 1, comma 1, del DPR n. 81/2022 (D.P.R. 24/06/2022, n. 81 **Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione - GU n. 151 del 30 giugno 2022**), integra il Piano dei fabbisogni di personale, il Piano delle azioni concrete, il Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio, il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano di azioni positive.

### 3. Adempimenti successivi all'approvazione del PIAO

Successivamente alla sua approvazione, il PIAO dovrà essere:

ADEMPIMENTO	MODALITA'	DESTINATARIO	NORMA DI RIFERIMENTO
Trasmissione del PIAO	Attraverso il portale raggiungibile all'indirizzo <a href="https://piao.dfp.gov.it/">https://piao.dfp.gov.it/</a>	Dipartimento della Funzione Pubblica	Art. 6, co. 4, DL n. 80/2021, convertito in L. n. 113/2021
Publicazione	<p>"Amministrazione trasparente", sotto sezione di primo livello "Disposizioni generali", sotto sezione di secondo livello "Atti generali";</p> <p>"Amministrazione trasparente", sotto sezione di primo livello "Personale", sotto sezione di secondo livello "Dotazione organica"</p> <p>"Amministrazione trasparente" sotto sezione di primo livello "Performance", sotto sezione di secondo livello "Piano della Performance";</p> <p>"Amministrazione trasparente" sotto sezione di primo livello "Altri contenuti", sotto sezione di secondo livello "Prevenzione della corruzione".</p> <p>"Amministrazione trasparente", sotto sezione di primo livello "Altri contenuti", sotto sezione di secondo livello "Accessibilità e Catalogo dei dati, metadati e banche dati"</p> <p>Le differenti pubblicazioni nella sezione "Amministrazione trasparente" possono anche essere effettuate attraverso link di rinvio alla prima sezione in cui si effettua la pubblicazione in attuazione dell'art. 9 del D.lgs. 33/2013</p>	Cittadini sito web istituzionale	<p>Art. 6, co. 4, DL n. 80/2021, convertito in L. n. 113/2021.</p> <p>Art. 12, co. 1, D.lgs. n. 33/2013.</p> <p>Art. 16, co. 2, D.lgs. n. 33/2013 e paragrafo 2 delle "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA" pubblicate in Gazzetta Ufficiale - Serie Generale n. 173 del 27 luglio 2018.</p> <p>Art. 10, co. 8, lett. b), D.lgs. n. 33/2013;</p> <p>Art. 10, co. 8, lett. a), D.lgs. n. 33/2013;</p> <p>Art. 9, c. 7, DL n. 179/2012 convertito con Modificazioni dalla Legge n. 221/2012</p>
Rilevazione volontaria del PTPCT	Piattaforma per l'acquisizione dei PTPCT raggiungibile all'indirizzo <a href="https://ww2.anticorruzione.it/idp sig/">https://ww2.anticorruzione.it/idp sig/</a>	ANAC	Comunicato del Presidente dell'ANAC del 1° luglio 2019
Relazione, del Comitato Unico di Garanzia, di analisi e verifica delle informazioni relative	Attraverso il portale raggiungibile all'indirizzo <a href="https://portalecug.gov.it">https://portalecug.gov.it</a>	Dipartimento della Funzione Pubblica	Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 1/2019

allo stato di attuazione delle disposizioni in materia di pari opportunità			
--	--	--	--

#### **4. La metodologia di costruzione del Piano e sua strutturazione**

Il Comune di CLAVESANA ha approvato il precedente PIAO (per il triennio 2024-2026) con atto deliberativo della Giunta Comunale n. 09 in data 31-01-2024.

La presente elaborazione tiene conto di alcune criticità rilevate nei precedenti esercizi, anche se risente inevitabilmente dalla circostanza che il segretario che lo ha redatto è titolare di una reggenza a scavalco .

## SEZIONE 1

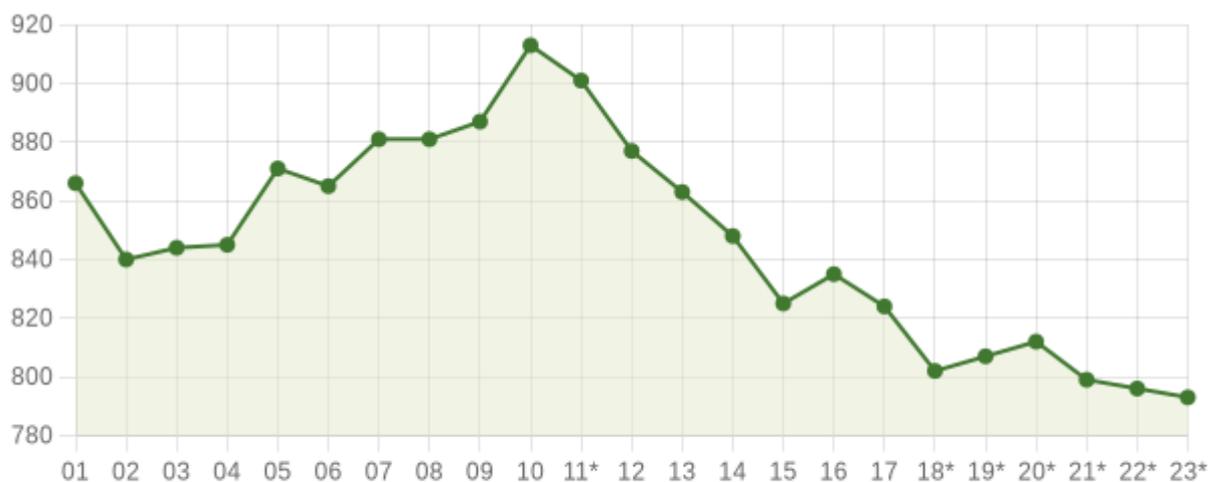
### Scheda Anagrafica dell'Amministrazione ed analisi del contesto esterno ed interno

#### 1. Scheda Anagrafica dell'Amministrazione

- Denominazione Ente : Comune di CLAVESANA (SV)
- Sede Legale: Piazza Vittorio Emanuele II n. 7  
12060 Clavesana (CN)
- Sede Operativa: Fr. Madonna della Neve
- Centralino: 0173/790103
- PEC: postmaster@pec.clavesana.info
- Partita Iva e Codice fiscale: 00510710049
- Sito web istituzionale : <https://www.comune.clavesana.cn.it/>
- Codice IPA: c\_c792
- Popolazione Residente al 31/12/2024: 779
- Sindaco: Terreno Bruno

#### 2. Analisi del contesto esterno

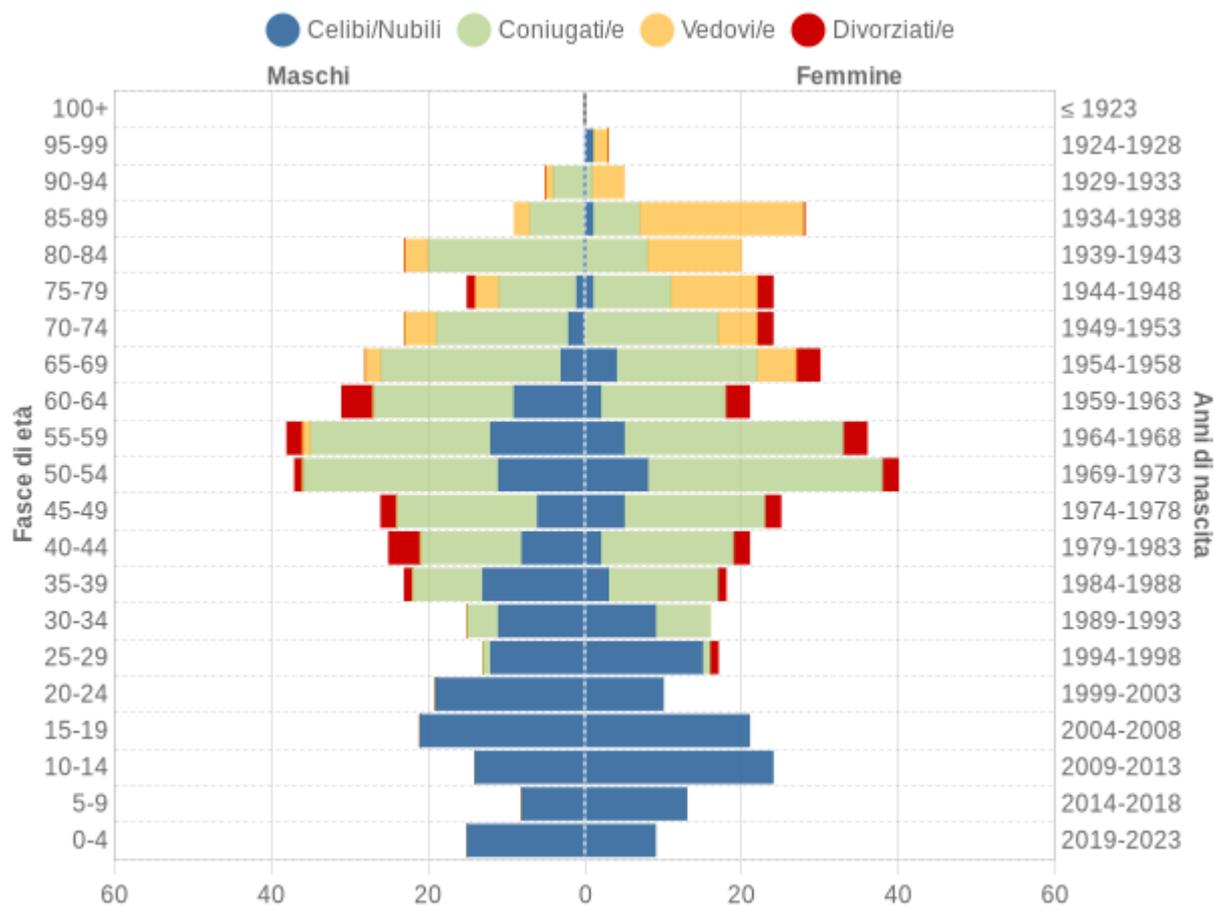
**Andamento demografico della popolazione residente nel Comune di CLAVESANA dal 2001 al 2023.**



**Andamento della popolazione residente**

COMUNE DI CLAVESANA (CN) - Dati ISTAT al 31 dicembre di ogni anno - Elaborazione TUTTITALIA.IT  
(\*) post-censimento

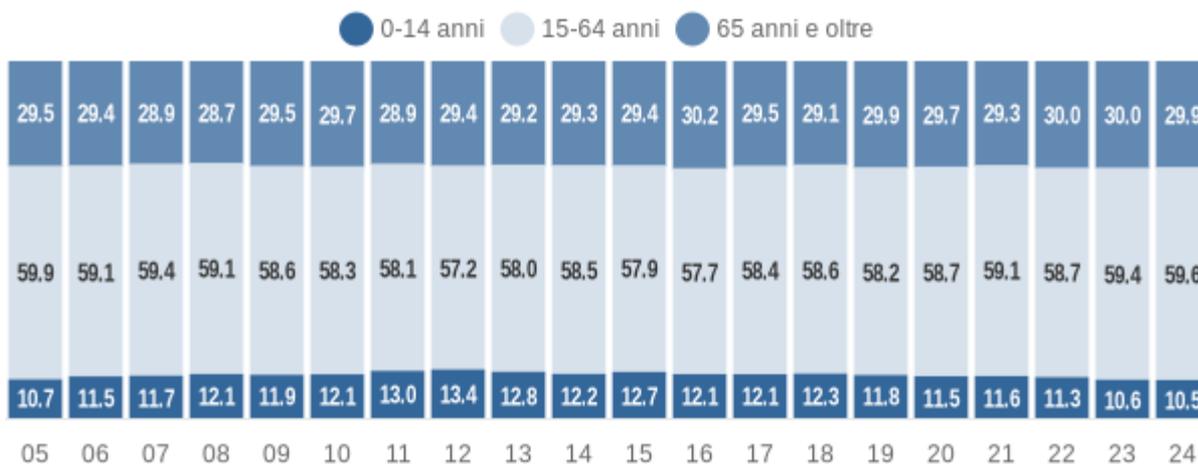
### Popolazione per classi di età, sesso e stato civile



### Popolazione per età, sesso e stato civile - 2024

COMUNE DI CLAVESANA (CN) - Dati ISTAT 1° gennaio 2024 - Elaborazione TUTTITALIA.IT

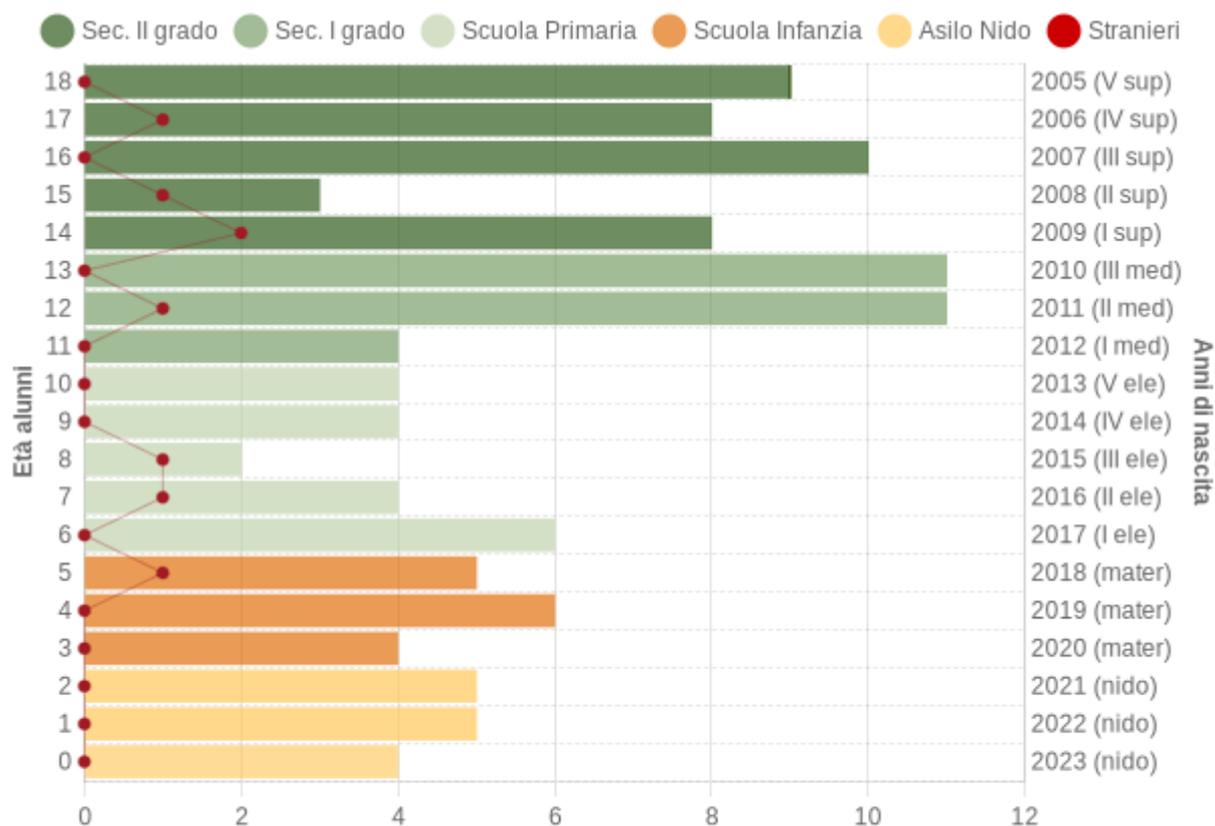
### Struttura della popolazione per fasce di età



### Struttura per età della popolazione (valori %) - ultimi 20 anni

COMUNE DI CLAVESANA (CN) - Dati ISTAT al 1° gennaio di ogni anno - Elaborazione TUTTITALIA.IT

## Distribuzione della popolazione per età scolastica da 0 a 18 anni



### Popolazione per età scolastica - 2024

COMUNE DI CLAVESANA (CN) - Dati ISTAT 1° gennaio 2024 - Elaborazione TUTTITALIA.IT

## Andamento della popolazione con cittadinanza straniera



### Andamento della popolazione con cittadinanza straniera

COMUNE DI CLAVESANA (CN) - Dati ISTAT al 1° gennaio di ogni anno - Elaborazione TUTTITALIA.IT

(\*) post-censimento

### **3. Analisi del contesto interno**

#### **3.1. Le risorse finanziarie a disposizione dell'Ente**

Si fa rinvio al Documento Unico di Programmazione ed al Bilancio di Previsione 2025-2027, approvati con delibera consiliare n. 36 in data 31.12.2024.

#### **3.2. L'organigramma dell'Ente**

La struttura organizzativa del Comune è ripartita in Settori/aree. Le aree sono:

- Area tecnica
- Area amministrativa (inclusa la polizia locale)
- Area finanziaria (incluso il servizio tributi)

Il funzionigramma è stato approvato con DGC n. 68 in data 31-10-2024.

Al vertice delle prime due aree sono posti due dipendenti di ruolo titolari di incarico di posizione organizzativa/EQ ed al vertice del servizio finanziario tributi è temporaneamente posto il Sindaco ai sensi ex art. 53, comma 23, della Legge n. 388/2000.

La responsabilità del personale è affidata al Segretario generale (a scavalco).

Il personale in servizio al 31-12-2024 risulta così composto:

- n. 01 funzionario di polizia locale ex cat. D titolare dell'incarico di posizione organizzativa dell'area amministrativa (e polizia locale);
- n. 01 istruttore ex cat. C addetto all'area finanziaria (assegnato temporaneamente in comando ad altro ente, dal 01-01-2025)
- n. 01 istruttore ex cat. C addetto all'area finanziaria ed in particolare al servizio tributi (ed all'area amministrativa in caso di assenza del funzionario)
- n. 01 funzionario ex cat. D titolare dell'incarico di posizione organizzativa dell'area tecnica
- n. 2 operatori esperti ex cat. B-B3 per i servizi manutentivi esterni (di cui uno assegnato temporaneamente in comando ad altro ente, dal dicembre 2024)

Attualmente le funzioni di segretario Comunale sono coperte con una reggenza a scavalco.

### 3.3.Modalità di gestione dei servizi pubblici locali

#### 3.3.1. Servizi gestiti in forma diretta

Questo Ente gestisce da tempo buona parte dei servizi in forma diretta. Tuttavia, alcune tipologie di servizi, per essere garantiti in maniera efficace a tutti i cittadini, sono da tempo gestiti in forma associata. Nelle tabelle che seguono si rappresentano i servizi presenti sul territorio del Comune che, integrandosi con quelli garantiti direttamente dal Comune, costituiscono il complesso dei principali servizi di pubblico interesse offerti ai cittadini ed alle imprese.

#### 3.3.2. Servizi gestiti in forma associata

Servizio di Polizia Comunale	CONVENZIONE TRA I COMUNI DI CARRÙ', BASTIA MONDOVI', CIGLIE', CLAVESANA, MAGLIANO ALPI, PIOZZO, ROCCA CIGLIE' E ROCCA DE BALDI PER IL SERVIZIO ASSOCIATO DI POLIZIA LOCALE
Protezione Civile	PROTEZIONE CIVILE CON I COMUNI DI CARRÙ', BASTIA, LEQUIO TANARO, MAGLIANO ALPI, PIOZZO E ROCCA DE BALDI;
Centrale unica di committenza	CONVENZIONE TRA I COMUNI DI CARRÙ', CLAVESANA, PIOZZO, LEQUIO TANARO, BENE VAGIENNA

#### 3.3.3. Servizi affidati a organismi partecipati

##### SOCIETA'

Ragione sociale	Denominazione del servizio
COMUNI DELL'ACQUEDOTTO LANGHE SUD ed indiretta COGESI	Gestione del servizio idrico integrato
Azienda turistica locale del Cuneese	Promozione turistica
Società Monregalese ambiente SCARL	Trattamento rifiuti non pericoli
Fingranda S.p.a. in liquidazione	Gestione partecipazioni azionaria
Gruppo Azione Locale Mongioie Scarl	SUAP

## CONSORZI

Ragione sociale	Denominazione del servizio
Azienda Consortile Ecologica Monregalese	Raccolta rifiuti non pericolosi
Consorzio servizi socio assistenziali del Monregalese	gestione dei servizi socio- assistenziali

### 3.3.4. Altre modalità di gestione dei servizi pubblici

Denominazione del servizio	Ragione sociale
Servizio di Tesoreria	BANCA ALPI MARITTIME CREDITO COOPERATIVO CARRU' SCPA, CON SEDE LEGALE IN CARRÙ
Servizio di Riscossione Coattiva	STEP SRL VIA PORTO TORRES, 23 - 07037 (SS) [E SEDE AMMINISTRATIVA VIA MONSIGNOR PEANO, 8 - 12100 (CN)]
Servizio di cattura e custodia cani randagi	In corso di convenzionamento

### 3.3.4. Altre modalità di gestione dei servizi pubblici

Servizi affidati ad altri soggetti:

- Refezione scolastica - Camst Soc.Coop.a.r.l. con sede in Castenaso (BO)
- Trasporto scolastico - MAK ITALY SNC, c.f./P.IVA 03499340044 avente sede legale in Carrù, via Gerolamo Bella, 20
- Assistenza alle autonomie

## **4. La mappatura dei processi**

La mappatura dei processi è un'attività fondamentale per l'analisi del contesto interno. La sua integrazione con obiettivi di performance e risorse umane e finanziarie permette di definire e pianificare efficacemente le azioni di miglioramento della performance dell'amministrazione pubblica, nonché di prevenzione della corruzione.

È importante che la mappatura dei processi sia unica, per evitare duplicazioni e per garantire un'efficace unità di analisi per il controllo di gestione. Inoltre, la mappatura dei processi può essere utilizzata come strumento di confronto con i diversi portatori di interessi coinvolti nei processi finalizzati al raggiungimento di obiettivi di valore pubblico.

Mappare un processo significa individuarne e rappresentarne tutte le componenti e le fasi dall'input all'output.

In sede di prima applicazione si fa rinvio all'analisi della distribuzione dei processi mappati nella generalità dei Comuni, considerate le minime dimensioni dell'ente e tenendo conto anche di quelli che sono comuni a più di una unità organizzativa, fra le Aree/Settori di cui è composta la struttura organizzativa dell'Ente, che è stata effettuata in sede di aggiornamento al Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza.

## SEZIONE 2

### Valore pubblico, performance e anticorruzione

#### 2.1. Valore Pubblico

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022, la presente sezione non deve essere redatta dagli Enti con meno di 50 dipendenti.

Per l'individuazione degli obiettivi strategici di natura pluriennale collegati al mandato elettorale del Sindaco, si rimanda alla successiva sezione che illustra il ciclo della performance del Comune, cui si fa integrale rinvio.

Si riconoscono come valori fondativi il benessere della comunità, lo sviluppo sostenibile del territorio e l'importanza dell'etica della legalità come Valore Pubblico, da preservarsi in ogni fase dell'attività amministrativa.

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

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

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

A dimostrazione di tale coerenza, si segnala il seguente obiettivo, utile al conseguimento degli obiettivi strategici di prevenzione e contrasto della corruzione: obiettivo strategico trasversale 2025-2027 di performance organizzativa: applicazione piano anticorruzione e trasparenza dell'azione amministrativa che sarà declinato quale obiettivo di performance comune all'intera organizzazione dell'Ente.

## 2.2 Performance

### 2.2.1 Premessa

Sebbene l'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022 preveda che gli Enti con meno di 50 dipendenti non sono tenuti alla redazione della presente sotto sezione, si ritiene di procedere ugualmente alla predisposizione dei contenuti della sotto sezione "Performance".

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

La performance individuale è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza delle prestazioni individuali in termini di obiettivi, competenze, risultati e comportamenti.

Entrambe contribuiscono alla creazione di valore pubblico attraverso la verifica di coerenza tra risorse e obiettivi, in funzione del miglioramento del benessere dei destinatari diretti e indiretti.

Il ciclo di gestione della performance, di cui all'art. 4 del D.Lgs. 150/2009 si sviluppa attraverso un sistema integrato di programmazione e controllo, tramite il quale sono definiti gli obiettivi (strategici, operativi, di gestione e anticorruzione), le risorse necessarie al loro raggiungimento e le relative responsabilità, per ciascun Centro di Responsabilità.

Per dare compiuta attuazione al ciclo di gestione della Performance, l'Ente dovrà avviare un percorso per definire un sistema di misurazione e valutazione della performance, che all'attualità non risulta sia stato formalizzato.

Il sistema di controlli invece viene regolato dal regolamento comunale sui controlli interni approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 2 del 23-01-2013.

L'attività di programmazione del Comune, attraverso la quale sono definiti gli obiettivi, i percorsi mediante i quali conseguirli e le relative risorse, viene svolta attraverso i documenti illustrati ai seguenti paragrafi.

### **2.2.2 Programma di Mandato 2024-2029**

Nel corso della seduta del 31-07-2024 con deliberazione n. 20, il Consiglio Comunale, ai sensi dell'art. 46 del D.Lgs 267/2000, ha approvato le linee programmatiche relative alle azioni e ai progetti da realizzare nel corso del mandato amministrativo.

### **2.2.3 Documento Unico di Programmazione 2025-2027**

Il Consiglio Comunale ha approvato l'aggiornamento al DUP Semplificato 2025-2027 con Delibera n. 36 del 31-12-2024.

Il Documento Unico di Programmazione rappresenta lo strumento che permette l'attività di guida strategica ed operativa degli Enti Locali consentendo di fronteggiare in modo permanente, sistemico e unitario le discontinuità ambientali e organizzative, costituendo, nel rispetto del principio del coordinamento e della coerenza dei documenti di bilancio, il presupposto necessario di tutti gli altri documenti di programmazione.

Il DUP si compone di due sezioni: la sezione strategica con un orizzonte temporale che coincide con il mandato amministrativo e la sezione operativa con un orizzonte temporale triennale, come il Bilancio di previsione finanziario.

La sezione strategica sviluppa e concretizza le linee programmatiche di mandato di cui all'art. 46 del TUEL ed individua, in coerenza con il quadro normativo di riferimento, gli indirizzi e obiettivi strategici dell'ente, mentre la sezione operativa ha carattere generale e contenuto programmatico e costituisce lo strumento a supporto del processo di previsione per la predisposizione della manovra di bilancio.

La sezione operativa del DUP in particolare si articola in due parti fondamentali: nella prima parte sono descritte le motivazioni delle scelte programmatiche effettuate, sia con riferimento all'ente, sia al gruppo amministrazione pubblica, e definiti per tutto il periodo di riferimento del DUP, i singoli programmi da realizzare ed i relativi obiettivi annuali e pluriennali, mentre nella seconda parte contiene la programmazione relativa alle opere pubbliche, al fabbisogno di personale, alle alienazioni e valorizzazioni del patrimonio, agli acquisti di beni e servizi di importo pari o superiore ad € 140.000,00 e al contenimento della spesa.

Il Comune ha approvato il Dup semplificato come consentito per i Comuni di minore entità demografica

Si richiamano dunque i principali obiettivi, individuati nel DUP 2025-2027 per ciascuna missione (omesse le missioni 20,50,66,99):

MISSIONE	01	<i>Servizi istituzionali, generali e di gestione</i>
MISSIONE	03	<i>Ordine pubblico e sicurezza</i>
MISSIONE	04	<i>Istruzione e diritto allo studio</i>
MISSIONE	05	<i>Tutela e valorizzazione dei beni e delle attività culturali</i>
MISSIONE	06	<i>Politiche giovanili, sport e tempo libero</i>
MISSIONE	07	<i>Turismo</i>
MISSIONE	08	<i>Assetto del territorio ed edilizia abitativa</i>
MISSIONE	09	<i>Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente</i>
MISSIONE	10	<i>Trasporti e diritto alla mobilità</i>
MISSIONE	11	<i>Soccorso civile</i>
MISSIONE	12	<i>Diritti sociali, politiche sociali e famiglia</i>
MISSIONE	14	<i>Sviluppo economico e competitività</i>
MISSIONE	17	<i>Energia e diversificazione delle fonti energetiche</i>

#### **2.2.4 Bilancio di Previsione Finanziario 2025-2027**

Il Consiglio Comunale con Delibera n. 36 in data 31-12-2024 ha approvato il Bilancio di previsione finanziario 2025-2027.

Il Bilancio di previsione finanziario è il documento nel quale vengono rappresentate contabilmente le previsioni di natura finanziaria riferite a ciascun esercizio compreso nell'arco temporale considerato nei Documenti di programmazione dell'ente, attraverso il quale gli organi di governo di un ente, nell'ambito dell'esercizio della propria funzione di indirizzo e di programmazione, definiscono la distribuzione delle risorse finanziarie tra i programmi e le attività che l'amministrazione deve realizzare, in coerenza con quanto previsto nel Documento Unico di Programmazione.

La funzione politico amministrativa di indirizzo e controllo è svolta dal Consiglio, che la esercita attraverso l'approvazione del Bilancio autorizzatorio per missioni, programmi e titoli e che ripartisce le risorse disponibili tra le funzioni e i programmi.

### 2.2.5 Piano esecutivo di gestione anno 2025-2027

La Giunta Comunale approverà il PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE FINANZIARIO, elaborato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2025-2027 e con il Bilancio di Previsione Finanziario 2025-2027 e successive variazioni, assegnando ai responsabili dei servizi le risorse previste in entrata e in uscita nel corso dell'esercizio finanziario, articolate in capitoli.

### 2.2.6 Obiettivi di performance per il triennio 2025-2027

Il Piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del D.Lgs. 267/2000 e il Piano della performance di cui all'articolo 10 del D.Lgs. 150/2009, sono stati assorbiti nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), quale nuovo documento di programmazione e governance introdotto dall'articolo 6 del D.L. n. 80/2021, convertito in legge, con modificazioni, dall'art. 1, comma 1, della L. 113/2021.

Gli obiettivi di performance rappresentano il naturale completamento del sistema dei documenti di programmazione, in quanto permettono di affiancare a strumenti di pianificazione strategica e di programmazione (Programma di mandato, Documento Unico di Programmazione, Bilancio di Previsione Finanziario, Piano esecutivo di gestione), un efficace strumento di budgeting in cui vengono esplicitati gli obiettivi, le risorse necessarie al loro raggiungimento e le relative responsabilità, per ciascun servizio.

Il Comune risulta tuttavia privo, all'attualità e secondo quanto è stato possibile verificare, di uno Sistema di Misurazione e di Valutazione della performance che sia stato formalizzato.

Nelle more della sua approvazione, si ritiene di approvare quanto segue.

In assenza di un sistema di misurazione e valutazione della performance, di seguito sono specificatamente individuati alcuni obiettivi di gestione attraverso la loro rappresentazione in termini di finalità che permettono una lettura in un'ottica di programmazione, consentendo successive considerazioni sul grado di efficacia ed efficienza dell'attività svolta e di risultati attesi, misurati attraverso gli indicatori e relativi target, permettendo in tal modo: a) la puntuale programmazione esecutiva; b) l'efficace governo delle attività gestionali e dei relativi tempi di esecuzione; c) la chiara responsabilizzazione per i risultati effettivamente conseguiti.

Nelle Schede di seguito riportate **in allegato 1**, per il triennio 2025.2027 sono indicati:  
1. gli obiettivi da conseguire, discendenti dal DUP;  
2. il Servizio e il relativo Responsabile;

3. le finalità, che permettono una lettura in un'ottica di programmazione, consentendo successive considerazioni sul grado di efficacia ed efficienza dell'attività svolta;
4. i risultati attesi; gli indicatori di risultato e relativi target attesi;
5. le strutture interne all'Ente coinvolte nella realizzazione degli obiettivi;
6. il personale coinvolto negli obiettivi con l'indicazione della percentuale di impegno;
7. le risorse assegnate a ciascun obiettivo di gestione (ove il dato sia disponibile).

Resta inteso che ogni Servizio dovrà comunque garantire il regolare e tempestivo svolgimento delle proprie attività istituzionali.

Sono parte integrante del ciclo della performance e definiscono in particolare la performance organizzativa le schede relative:

- agli obiettivi in materia di anticorruzione e trasparenza, finalizzati a dare attuazione alle misure di prevenzione dei fenomeni corruttivi previsti nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (piano confluito anch'esso nel PIAO) nonché a misurarne l'effettiva realizzazione, nel rispetto dei tempi e modi previsti;
- al rispetto dei tempi di pagamento, ai sensi dell'art. 4 bis comma 2 del DL 24/02/2023 n. 13. Nel caso in cui non venga raggiunto comporta la riduzione della retribuzione di risultato spettante a tutti i titolari di posizione organizzativa/Incarichi di Eq nella misura del 30%:

*2: Le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nell'ambito dei sistemi di valutazione della performance previsti dai rispettivi ordinamenti, provvedono ad assegnare, integrando i rispettivi contratti individuali, ai dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali nonché ai dirigenti apicali delle rispettive strutture specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni e valutati, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, in misura non inferiore al 30 per cento. Ai fini dell'individuazione degli obiettivi annuali, si fa riferimento all'indicatore di ritardo annuale di cui all'articolo 1, commi 859, lettera b), e 861, della legge 30 dicembre 2018, n. 145. La verifica del raggiungimento degli obiettivi relativi al rispetto dei tempi di pagamento è effettuata dal competente organo di controllo di regolarità amministrativa e contabile sulla base degli indicatori elaborati mediante la piattaforma elettronica per la gestione telematica del rilascio delle certificazioni di cui all'articolo 7, comma 1, del decreto-legge 8 aprile 2013, n. 35, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 giugno 2013, n. 64*

## **2.2.6 ALLEGATO 1 Schede Obiettivi di performance per il triennio 2025-2027**

## 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza (art. 3 lett. c) del DM 30/6/2022 n. 132)

### 1. Parte generale

#### 1.1. I dati identificativi del Comune

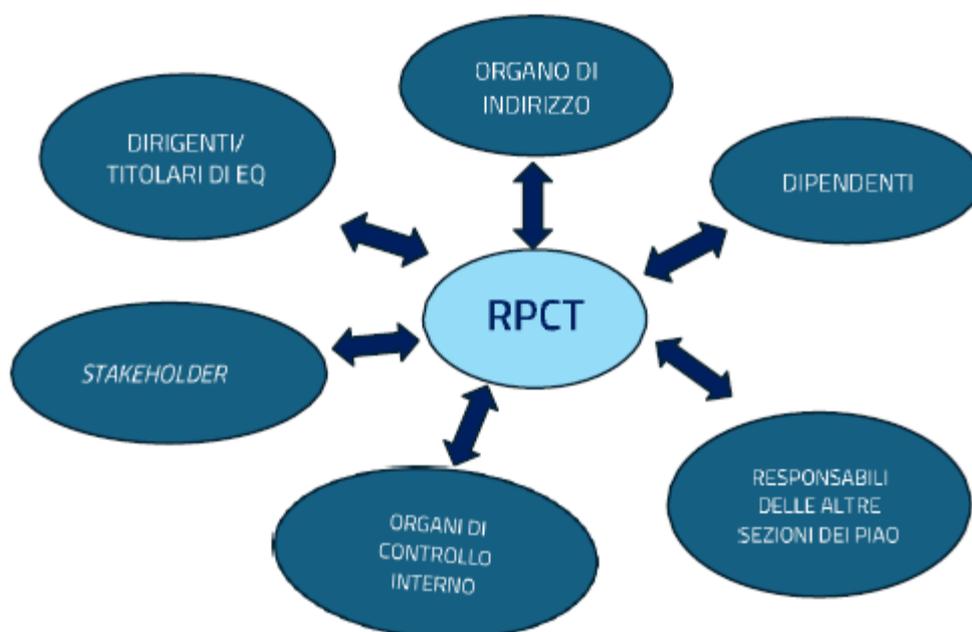
La sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" deve dar conto, in primo luogo, dei dati identificativi del comune, incluse le caratteristiche dimensionali e i soggetti coinvolti nell'approvazione della sezione del PIAO, come di seguito descritti nella tabella.

SCHEDA ANAGRAFICA COMUNE	
DENOMINAZIONE DEL COMUNE	Comune di CLAVESANA (SV)
INDIRIZZO	Sede Legale: Piazza Vittorio Emanuele II n. 7 12060 Clavesana (CN)  Sede Operativa: Fr. Madonna della Neve
CODICE FISCALE E PARTITA IVA	00510710049
CONTATTI	Centralino: 0173/790103 -PEC: postmaster@pec.clavesana.info
SITO WEB ISTITUZIONALE	<a href="https://www.comune.clavesana.cn.it/">https://www.comune.clavesana.cn.it/</a>
SINDACO	Bruno Terreno
RPCT	Stefania Caviglia decreto prot n. . 5484 provvedimento sindacale n. 9/del 20-11-2024
RUOLO CNOLTO DAL RPCT ALL'INTERNO DELLA AMMINISTRAZIONE	Segretario reggente a scavalco (e responsabile del Servizio Personale)
NUMERO ABITANTI	Al 31-12-2024 n. 779
NUMERO TOTALE DI DIPENDENTI*	Sei

*\*Nel fare riferimento al numero dei dipendenti, in considerazione dell'esigenza di determinare la soglia dimensionale di un'amministrazione secondo un parametro univoco, si deve fare riferimento al parametro del personale in servizio e, nello specifico, alla sua consistenza al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di elaborazione del PIAO, come indicato nel Piano triennale dei fabbisogni di personale contenuto nel PIAO medesimo.*

## 1.2. I soggetti coinvolti nel sistema di prevenzione e nella gestione del rischio

Si riporta la sintesi esposta da ANAC nella Delibera del 31 gennaio 2025



### 1.2.1. L'Autorità nazionale anticorruzione

La strategia nazionale di prevenzione della corruzione, secondo la legge 190/2012 e smi, si attua mediante il Piano nazionale anticorruzione (PNA) adottato **dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC)**.

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

Il 10 febbraio 2025, durante la redazione della presente Sezione, ANAC ha reso noto di avere adottato con **delibera n. 31 del 30 gennaio 2025, l'Aggiornamento 2024 al PNA 2022**, rivolto ai comuni con popolazione al di sotto dei 5000 abitanti e con meno di 50 dipendenti, tenendo conto sia delle semplificazioni che il legislatore ha introdotto per le amministrazioni di piccole dimensioni (meno di 50 dipendenti), sia delle semplificazioni per i piccoli comuni individuate da Anac nei precedenti PNA. Tale aggiornamento fornisce precisazioni e suggerimenti che tengono conto dei rischi di corruzione ricorrenti nelle piccole amministrazioni comunali e individua gli strumenti di prevenzione della corruzione da adattare alla realtà di ogni

organizzazione, consentendo di massimizzare l'uso delle risorse a disposizione - umane, finanziarie e strumentali - per perseguire più agevolmente i rispettivi obiettivi strategici e, al contempo, migliorare complessivamente la qualità dell'azione amministrativa.

Nella suddetta delibera, si raccomanda ai RPCT, inoltre, di considerare specifiche misure di prevenzione in tutti i casi in cui sia attribuita ai titolari di incarichi politici la responsabilità degli uffici e dei servizi o il potere di adottare atti di natura tecnica gestionale. Nel caso specifico del Comune di Clavesana, la responsabilità del Servizio finanziario è stata temporaneamente assegnata al Sindaco, ai sensi della legge 388-200. Considerata la temporaneità dell'incarico e la circostanza che la responsabilità dei tributi maggiori è stata assegnata ad un dipendente, si ritengono sufficienti le misure di seguito esposte.

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

La legge 190/2012 (art. 1 comma 7) prevede che l'organo di indirizzo individui il Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT).

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e per la trasparenza (RPCT) di questo ente è il Segretario comunale pro tempore (reggenza a scavalco) (provvedimento sindacale n. 9, prot n. 5484 del 20-11-2024).

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

Il RPCT, svolge i compiti seguenti:

- a) elabora e propone all'organo di indirizzo politico, per l'approvazione, il Piano triennale di prevenzione della corruzione (articolo 1 comma 8 legge 190/2012);
- b) verifica l'efficace attuazione e l'idoneità del piano anticorruzione (articolo 1 comma 10 lettera a) legge 190/2012);
- c) comunica agli uffici le misure anticorruzione e per la trasparenza adottate (attraverso il PTPCT) e le relative modalità applicative e vigila sull'osservanza del piano (articolo 1 comma 14 legge 190/2012);
- d) propone le necessarie modifiche del PTCP, qualora intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione, ovvero a seguito di significative violazioni delle prescrizioni del piano stesso (articolo 1 comma 10 lettera a) legge 190/2012);

- e) definisce le procedure per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori di attività particolarmente esposti alla corruzione (articolo 1 comma 8 legge 190/2012);
- f) individua il personale da inserire nei programmi di formazione della Scuola superiore della pubblica amministrazione, la quale predispone percorsi, anche specifici e settoriali, di formazione dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni statali sui temi dell'etica e della legalità (articolo 1 commi 10, lettera c), e 11 legge 190/2012);
- g) d'intesa con il dirigente [Responsabile del Servizio] competente, verifica l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici che svolgono attività per le quali è più elevato il rischio di malaffare (articolo 1 comma 10 lettera b) della legge 190/2012), fermo il comma 221 della legge 208/2015 che prevede quanto segue: "(...) non trovano applicazione le disposizioni adottate ai sensi dell'articolo 1 comma 5 della legge 190/2012, ove la dimensione dell'ente risulti incompatibile con la rotazione dell'incarico dirigenziale";
- h) riferisce sull'attività svolta all'organo di indirizzo, nei casi in cui lo stesso organo di indirizzo politico lo richieda, o qualora sia il responsabile anticorruzione a ritenerlo opportuno (articolo 1 comma 14 legge 190/2012);
- i) entro il 15 dicembre di ogni anno, trasmette all'OIV e all'organo di indirizzo una relazione recante i risultati dell'attività svolta, pubblicata nel sito web dell'amministrazione;
- j) trasmette all'OIV informazioni e documenti quando richiesti dallo stesso organo di controllo (articolo 1 comma 8-bis legge 190/2012);
- k) segnala all'organo di indirizzo e all'OIV le eventuali disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza (articolo 1 comma 7 legge 190/2012);
- l) indica agli uffici disciplinari i dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza (articolo 1 comma 7 legge 190/2012);
- m) segnala all'ANAC le eventuali misure discriminatorie, dirette o indirette, assunte nei suoi confronti "per motivi collegati, direttamente o indirettamente, allo svolgimento delle sue funzioni" (articolo 1 comma 7 legge 190/2012);

- n) quando richiesto, riferisce all'ANAC in merito allo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza (PNA 2016, paragrafo 5.3, pagina 23);
- o) quale responsabile per la trasparenza, svolge un'attività di controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate (articolo 43 comma 1 del decreto legislativo 33/2013).
- p) quale responsabile per la trasparenza, segnala all'organo di indirizzo politico, all'OIV, all'ANAC e, nei casi più gravi, all'ufficio disciplinare i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione (articolo 43 commi 1 e 5 del decreto legislativo 33/2013);
- q) al fine di assicurare l'effettivo inserimento dei dati nell'Anagrafe unica delle stazioni appaltanti (AUSA), il responsabile anticorruzione è tenuto a sollecitare l'individuazione del soggetto preposto all'iscrizione e all'aggiornamento dei dati e a indicarne il nome all'interno del PTPCT (PNA 2016 paragrafo 5.2 pagina 21);
- r) può essere designato quale soggetto preposto all'iscrizione e all'aggiornamento dei dati nell'Anagrafe unica delle stazioni appaltanti (AUSA) (PNA 2016 paragrafo 5.2 pagina 22);
- s) può essere designato quale "gestore delle segnalazioni di operazioni finanziarie sospette" ai sensi del DM 25 settembre 2015 (PNA 2016 paragrafo 5.2 pagina 17).

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

Il RPCT collabora con l'ANAC per favorire l'attuazione della disciplina sulla trasparenza (ANAC, deliberazione n. 1074/2018, pag. 16). Le modalità di interlocuzione e di raccordo sono state definite dall'Autorità con il Regolamento del 29/3/2017.

### **1.2.2. L'organo di indirizzo politico**

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

- a) valorizzare, in sede di formulazione degli indirizzi e delle strategie dell'amministrazione, lo sviluppo e la realizzazione di un efficace processo di gestione del rischio di corruzione;
- b) tenere conto, in sede di nomina del RPCT, delle competenze e della autorevolezza necessarie al corretto svolgimento delle funzioni ad esso assegnate e ad operarsi affinché le stesse siano sviluppate nel tempo;
- c) 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;
- d) 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.

### **1.2.3. I dirigenti e i responsabili delle unità organizzative**

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

- a) valorizzare la realizzazione di un efficace processo di gestione del rischio di corruzione in sede di formulazione degli obiettivi delle proprie unità organizzative;
- b) 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;
- c) 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;
- d) 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);

- e) 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.

#### **1.2.4. Gli Organismi Indipendenti di Valutazione (OIV)**

Gli Organismi Indipendenti di Valutazione (OIV) e le strutture che svolgono funzioni assimilabili, quali i Nuclei di valutazione, partecipano alle politiche di contrasto della corruzione e devono:

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

Le funzioni sono attualmente svolte dal Segretario in quanto l'OIV non risulta nominato.

#### **1.2.5. Il personale dipendente**

I singoli dipendenti sono chiamati a partecipare attivamente al processo di gestione del rischio e, in particolare, alla attuazione delle misure di prevenzione programmate nel PTPCT.

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

### **1.3. Le modalità di approvazione delle misure di prevenzione della**

## corruzione e per la trasparenza

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

L'ANAC sostiene che sia necessario assicurare la più larga condivisione delle misure anticorruzione con gli organi di indirizzo politico (ANAC determinazione n. 12 del 28/10/2015). A tale scopo, ritiene che sia utile prevedere una doppia approvazione. L'adozione di un primo schema di PTPCT e, successivamente, l'approvazione del piano in forma definitiva (PNA 2019).

Considerate le limitatissime dimensioni organizzative dell'ente, allo scopo di assicurare il coinvolgimento degli stakeholders e degli organi politici, questa sottosezione del PIAO stata approvata con la procedura seguente:

- si è proceduto alla pubblicazione in amministrazione trasparente [ <https://www.comune.clavesana.cn.it/Home/Menu?IDDettaglio=232817> ] di un apposito avviso (prot. 5641 dal 27-11-2024 con scadenza il 27-12-2024) al fine di acquisire, anche da parte degli amministratori, dei responsabili di servizio e dei dipendenti, oltre che dalla cittadinanza e dai portatori di interessi, proposte, suggerimenti ed osservazioni;
- non sono tuttavia pervenuti contributi.

### 1.4. Gli obiettivi strategici

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

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

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

Gli obiettivi strategici sono stati formulati coerentemente con la programmazione prevista nella sottosezione del PIAO dedicata alla performance.

**A dimostrazione di tale coerenza, si segnala il seguente obiettivo, utile al conseguimento degli obiettivi strategici di prevenzione e contrasto della corruzione: obiettivo strategico trasversale 2025-2027 di performance organizzativa: applicazione piano anticorruzione e trasparenza dell'azione amministrativa che**

sarà declinato quale obiettivo di performance comune all'intera organizzazione dell'Ente.

## 2. L'analisi del contesto

### 2.1. L'analisi del contesto esterno

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

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

Consultando le principali fonti informative suggerite dalla Deliberazione ANAC n. 31 del 30 gennaio 2025, in continuità la personale esperienza della attuale RPCT che in occasione della redazione di altri piani aveva provveduto alla consultazione di alcune delle suddette fonti, sono stati estrapolati i dati seguenti.

#### *Le Relazioni semestrali della direzione investigativa antimafia*

<https://direzioneeinvestigativaantimafia.interno.gov.it/relazioni-semestrali/>

Nell'ultima Relazione disponibile, per il primo semestre 2023, si legge:

#### **PIEMONTE**

*<<La capacità di adattamento delle organizzazioni criminali ai mutamenti degli scenari economici e l'attitudine a sfruttare le opportunità che questi offrono continua a destare la costante attenzione da parte delle autorità prefettizie, della magistratura e delle forze dell'ordine anche e soprattutto in relazione alle immissioni di finanziamenti pubblici dei prossimi anni. Ciò, in particolare, con riferimento a Regioni quali il Piemonte il cui tessuto socio-economico è da tempo rientrato tra le mire criminali delle mafie tradizionali ed in particolare della 'ndrangheta che qui si è affermata grazie alla sua spiccata vocazione imprenditoriale ed all'abilità di agire in maniera silente. Tale presenza è sancita anche da numerose sentenze, molte delle quali già passate in giudicato, che confermano come i sodalicialabresi si siano insinuati tessendo talvolta rapporti mutualistici con taluni esponenti della sfera economico-produttiva e con sodalizi di altre matrici criminali mafiosi. Le attività investigative eseguite negli ultimi anni documentano, infatti, come la 'ndrangheta si sia radicata<sup>3</sup> in quest'area prevalentemente nel settore del narcotraffico, delle estorsioni, dell'usura, nel reimpiego di capitali illeciti in diversificate attività produttive e commerciali, condizionando gli equilibri economici e, talvolta, politici locali. Per quanto concerne le altre matrici criminali, le più recenti evidenze investigative e di analisi consentono di rilevare come*

*la mafia siciliana continui a coltivare interessi nella Regione per lo più connessi ai settori dei trasporti ed a quello della ristorazione con finalità di riciclaggio. Seppur non vi siano segnali di radicamento di consorterie camorristiche in Piemonte, si è talvolta avuta contezza della presenza di soggetti ad esse contigui e in rapporti affaristici con esponenti dei locali gruppi 'ndranghetistici. Con riferimento alla criminalità straniera, continua a segnalarsi la coesistenza di una pluralità di gruppi etnici balcanici, africani e romeni, dediti per lo più al traffico ed allo spaccio di stupefacenti, allo sfruttamento della prostituzione e alla commissione di reati predatori. Nello specifico, le organizzazioni criminali albanesi confermano di aver ormai assunto un ruolo di primo piano in relazione al traffico internazionale di cocaina, spesso in interazione con esponenti di sodalizi 'ndranghetisti, mentre la criminalità maghrebina risulta, nell'area, per lo più dedita allo spaccio di hashish ed ecstasy. Le associazioni di matrice nigeriana ripropongono da tempo, anche in Piemonte, gli schemi delinquenziali tipici dei "secret cult", così come confermato da recenti evidenze investigative e giudiziarie. La criminalità romena, invece, pare dedita quasi esclusivamente alla commissione di reati predatori, comunque in grado di generare un diffuso allarme sociale. Ciò vale anche con riferimento a gruppi criminali di origine sinti insediatasi in Piemonte in relazione ai quali, talvolta, sono emerse sinergie con esponenti di sodalizi 'ndranghetisti specie per l'approvvigionamento e la custodia di armi. Da ultimo, si segnalala presenza di bande di minorenni, per lo più di origine nordafricana, che si sono resi spesso responsabili di rapine e aggressioni>>*

### **Provincia di Cuneo**

*<<Nella provincia di Cuneo risulta attivo il locale del Basso Piemonte, con influenze anche sulle province di Alessandria e Asti. In relazione alla criminalità straniera, risultano presenti gruppi albanesi, romeni ed africani che si spartirebbero il traffico di stupefacenti e il mercato della prostituzione. Anche qui, inoltre, risultano presenti gruppi criminali di etnia sinti con interessi prevalentemente nel settore dei reati predatori. Il territorio cuneese, al confine con la Francia, è spesso scenario del fenomeno dell'immigrazione clandestina. Negli ultimi anni, il transito di clandestini diretti in territorio francese parrebbe aver assunto forma endemica lungo la Valle Stura oltre che attraverso la torinese Valle di Susa. Il viaggio intrapreso da cittadini per lo più di nazionalità pakistana o indiana verso la Francia è risultato, nel tempo, organizzato e gestito da persone che si sono avvalse, di volta in volta, di autisti (passeur) ingaggiati con il compito di trasportare, spesso in condizioni precarie, i migranti all'interno di monovolumi o di autocarri.>>*

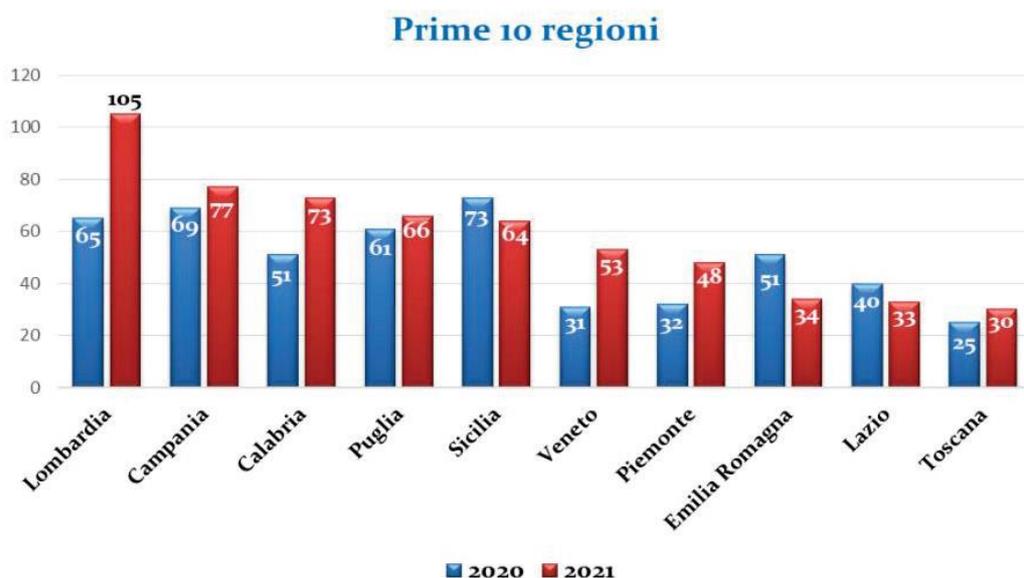
### **Relazione sull'attività delle Forze di Polizia sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica e sulla criminalità organizzata**

L'ultima Relazione disponibile alla data di redazione della presente Sezione è quella relativa all'anno 2021 e trasmessa alla Presidenza il 20 settembre 2022

[https://www.camera.it/leg18/494?idLegislatura=18&categoria=038&tipologiaDoc=elenco\\_categoria](https://www.camera.it/leg18/494?idLegislatura=18&categoria=038&tipologiaDoc=elenco_categoria)

La relazione focalizza l'attenzione sul verificarsi di atti intimidatori nei confronti degli amministratori locali. Si reputa utile valutare i dati illustrati in quanto causa potenziale di forme di distorsione dell'azione amministrativa. Nello specifico, l'esame dei dati relativi al 2021, ha rilevato il verificarsi di 722 atti intimidatori,

registrando pertanto un aumento importante del 15,7% rispetto al 2020, in cui si erano registrati 624 episodi. La regione che ha segnalato il maggior numero di atti intimidatori è stata la Lombardia, con 105 eventi criminosi. Dei 722 atti intimidatori verificatesi, 352 sono di matrice ignota, 112 per tensioni sociali, 110 di natura privata, 98 per tensioni politiche, 46 di criminalità comune e 4 di criminalità organizzata.



**Per quanto riguarda specificatamente il Comune di CLAVESANA, la stampa locale ha posto l'accento sui seguenti episodi, riferibili a precedenti mandati amministrativi**

<https://www.provinciagranda.it/home/2024/11/06/news/clavesana-carabinieri-forestali-in-comune-si-cercano-documenti-legati-al-caso-cement-18440/>

<https://www.cuneo24.it/2024/11/carabinieri-in-comune-a-clavesana-terrenoindagini-su-fatti-di-anni-fa-massima-collaborazione-261130/>

Inoltre, il progetto di insediamento di un impianto per il trattamento di rifiuti pericolosi ha determinato nella popolazione più di una apprensione e la costituzione di un apposito Comitato che si oppone al progetto.

*Ex multis:*

<https://www.provinciagranda.it/langa/2024/01/20/news/deposito-rifiuti-pericolosi-venerdi-sera-riunione-aperta-al-pubblico-del-comitato-clavesana-dice-no-15222/>

<https://www.provinciagranda.it/langa/2025/02/13/news/clavesana-deposito-rifiuti-pericolosi-giovedi-20-manifestazione-davanti-alla-sede-della-provincia-19411/>

**Il Comune, coinvolto nel procedimento autorizzativo unico ambientale, ha espresso motivato parere contrario all'insediamento.**

*Ex multis*

[https://www.cuneodice.it/attualita/cuneo-e-valli/deposito-rifiuti-a-clavesana-la-conferenza-dei-servizi-sospende-il-parere-e-chiede-nuove-integrazioni\\_98123.html](https://www.cuneodice.it/attualita/cuneo-e-valli/deposito-rifiuti-a-clavesana-la-conferenza-dei-servizi-sospende-il-parere-e-chiede-nuove-integrazioni_98123.html)

### **Relazione annuale dell'Autorità Nazionale anticorruzione 2023**

<https://www.anticorruzione.it/en/-/relazione.annuale.2024>

In data 14 maggio 2024 è stata presentata la Relazione annuale dell'Autorità Nazionale anticorruzione per l'attività svolta nel 2023.

Nel corso del 2023, è stato rilevante: *l'impegno di ANAC in materia di contratti pubblici, a seguito dell'adozione del nuovo Codice ed ha riguardato principalmente, da un lato, la chiarificazione e l'interpretazione della nuova disciplina di riferimento, a beneficio di stazioni appaltanti e operatori economici, e, dall'altro, la realizzazione delle infrastrutture e la predisposizione degli atti regolatori e di indirizzo occorrenti per assicurare l'integrale digitalizzazione del settore.*



Nella relazione si legge che: *Come sopra anticipato, uno dei pilasti del nuovo Codice dei contratti pubblici è costituito dalla digitalizzazione degli appalti, che rappresenta una trasformazione epocale e una fase cruciale del processo di modernizzazione del Paese. A tale rivoluzione ANAC ha fornito un contributo essenziale, sia a livello giuridico, attraverso una puntuale regolamentazione dell'ecosistema digitale, per i profili di competenza, sia sul piano tecnico, con la realizzazione delle necessarie infrastrutture e l'implementazione di banche dati e piattaforme, alcune delle quali, già esistenti, sono state oggetto di significativi interventi di ampliamento e potenziamento alla luce delle nuove esigenze connesse alla digitalizzazione dell'intero ciclo di vita del contratto.*

Si legge anche che: *L'anno 2023 è stato caratterizzato dalle sfide derivanti dall'attuazione del PNRR e dalla normativa del whistleblowing e, pertanto, tali temi sono stati scelti anche per l'XI edizione della giornata dei Responsabili della prevenzione della corruzione e trasparenza (RPCT), dal titolo "RPCT e Whistleblowing esperienze e competenze", che rientra tra le principali iniziative poste in essere dall'Autorità per la diffusione della cultura della legalità*

In relazione al whistleblowing ANAC sintetizza quanto segue: *Nel corso dell'anno 2023 sono stati aperti n. 1035 fascicoli aventi ad oggetto segnalazioni dei whistleblower, di cui n. 915 per pratiche acquisite da piattaforma informatica e n. 120 per pratiche acquisite dal*

*protocollo informatico. Risulta particolarmente interessante constatare che, a seguito dell'entrata in vigore della nuova normativa (15 luglio 2023), sono pervenute n. 786 segnalazioni di presunti illeciti, di cui n. 321 provenienti dal settore privato e n. 465 dal settore pubblico. Rispetto a tali segnalazioni, n. 435 sono state archiviate per improcedibilità, in quanto non sono state rilevate le condizioni per l'effettuazione delle segnalazioni esterne ai sensi dell'articolo 6 del d.lgs. n. 24/2023. Come per gli anni precedenti, le violazioni hanno riguardato principalmente l'ambito degli appalti pubblici, quello delle procedure concorsuali, la gestione delle risorse pubbliche, la mancata attuazione della disciplina anticorruzione, nonché numerosi casi di maladministration, talvolta anche con ricadute penali.*

## **2.2. L'analisi del contesto interno**

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

Il presente Piano ha tenuto conto nel contesto dei processi riferiti:

- all'area Gare Appalti, del rischio che potrebbe derivare per l'afflusso delle risorse del PNRR.
- ad alcuni processi che nella Relazione RPCT 2024 sono stati ricondotti latamente all'area dei provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario, della loro declinazione, nel presente PIAO, in altre aree di rischio (in applicazione dell'art. 329 c.p.p non si può ulteriormente specificare di quali evenienze si tratti).
- delle carenze della gestione documentale in alcuni uffici.

Dalla stessa Relazione emerge la circostanza che in alcuni uffici l'attività ordinaria ha subito rallentamenti e generato lavoro arretrato, al quale si sta cercando di fare fronte, seppure con le difficoltà del caso; l'applicazione delle misure programmate ne ha fortemente risentito.

L'analisi risente della scarsa attenzione dedicata nelle precedenti annualità alla tematica della prevenzione, come dimostra la mancata evidenza della pubblicazione delle relazioni annuali dell'RPCT (ultima pubblicata, oltre a quella relativa all'esercizio 2024 pubblicata nel gennaio 2025, risulterebbe quella del 2016 pubblicata l'11-01-2017).

### **2.2.1. La struttura organizzativa**

La struttura organizzativa viene analizzata e descritta nella parte del PIAO dedicata all'organizzazione ed alla performance. Si rinvia quindi a tale Sezione, con le puntualizzazioni, specifiche per la presente Sezione, di cui al § 1.1

La struttura organizzativa è chiamata a svolgere tutti i compiti e le funzioni che l'ordinamento attribuisce a questo.

In primo luogo, a norma dell'art. 13 del d.lgs. 267/2000 e smi (il Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali - TUEL) spettano al comune tutte le funzioni amministrative che riguardano la popolazione ed il territorio comunale, precipuamente nei settori organici:

- dei servizi alla persona e alla comunità;
- dell'assetto ed utilizzazione del territorio;
- dello sviluppo economico;
- salvo quanto non sia espressamente attribuito ad altri soggetti dalla legge statale o regionale, secondo le rispettive competenze.

Inoltre, l'art. 14 del medesimo TUEL, attribuisce al comune la gestione dei servizi, di competenza statale, elettorali, di stato civile, di anagrafe, di leva militare e di statistica. Le relative funzioni sono esercitate dal sindaco quale "Ufficiale del Governo".

Il comma 27 dell'art. 14 del DL 78/2010 (convertito con modificazioni dalla legge 122/2010), infine, elenca le "funzioni fondamentali". Sono funzioni fondamentali dei comuni, ai sensi dell'articolo 117, comma 2, lettera p), della Costituzione:

- a) organizzazione generale dell'amministrazione, gestione finanziaria e contabile e controllo;
- b) organizzazione dei servizi pubblici di interesse generale di ambito comunale, ivi compresi i servizi di trasporto pubblico comunale;
- c) catasto, ad eccezione delle funzioni mantenute allo Stato dalla normativa vigente;
- d) la pianificazione urbanistica ed edilizia di ambito comunale nonché la partecipazione alla pianificazione territoriale di livello sovracomunale;
- e) attività, in ambito comunale, di pianificazione di protezione civile e di coordinamento dei primi soccorsi;
- f) l'organizzazione e la gestione dei servizi di raccolta, avvio e smaltimento e recupero dei rifiuti urbani e la riscossione dei relativi tributi; (234)
- g) progettazione e gestione del sistema locale dei servizi sociali ed erogazione delle relative prestazioni ai cittadini, secondo quanto previsto dall'articolo 118, quarto comma, della Costituzione;
- h) edilizia scolastica per la parte non attribuita alla competenza delle province, organizzazione e gestione dei servizi scolastici;
- i) polizia municipale e polizia amministrativa locale;

l) tenuta dei registri di stato civile e di popolazione e compiti in materia di servizi anagrafici nonché in materia di servizi elettorali, nell'esercizio delle funzioni di competenza statale;

l-bis) i servizi in materia statistica.

### 2.2.2. La valutazione di impatto del contesto interno ed esterno

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

- l'applicazione delle misure di prevenzione programmate, seppure basilari, comporterà un notevole sforzo organizzativo, stante la scarsità di risorse finanziarie e la esiguità delle risorse umane a disposizione, come evidenziato nella sezione richiamata al precedente punto 2.2.1.

### 2.3. La mappatura dei processi

La mappatura dei processi si articola in tre fasi: identificazione; descrizione; rappresentazione.

L'identificazione consiste nello stabilire l'unità di analisi (il processo), nell'identificare l'elenco completo dei processi svolti dall'organizzazione che, nelle fasi successive, dovranno essere esaminati e descritti. In questa fase l'obiettivo è definire la lista dei processi che dovranno essere oggetto di analisi e approfondimento.

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

- a) quelle **generali** sono comuni a tutte le amministrazioni (es. contratti pubblici, acquisizione e gestione del personale);
- b) quelle **specifiche** riguardano la singola amministrazione e dipendono dalle caratteristiche peculiari delle attività da essa svolte.

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

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.

Oltre alle suddette undici “Aree di rischio”, si prevede l’area definita “**Altri servizi**”.

Tale sottoinsieme riunisce processi tipici degli enti territoriali, in genere privi di rilevanza economica e difficilmente riconducibili ad una delle aree proposte dal PNA. Ci si riferisce, ad esempio, ai processi relativi a: gestione del protocollo, funzionamento degli organi collegiali, istruttoria delle deliberazioni, ecc.

Il 10 febbraio 2025, durante la redazione della presente Sezione, ANAC ha reso noto di avere adottato con **delibera n. 31 del 30 gennaio 2025, l’Aggiornamento 2024 al PNA 2022**, rivolto ai comuni con popolazione al di sotto dei 5000 abitanti e con meno di 50 dipendenti. In base a tale deliberazione, per le amministrazioni e gli enti con meno di 50 dipendenti, le aree di rischio da valutare in quanto obbligatorie ai sensi dell’art. 6 del DM n. 132/2022 sono:



Le amministrazioni possono, inoltre, valutare di mappare due ulteriori processi ritenuti particolarmente a rischio, soprattutto nelle amministrazioni comunali di minori dimensioni:

	<b>PROCESSI</b>
	Affidamento di incarichi di collaborazione e consulenza
	Partecipazione del comune a enti terzi

Al fine di agevolare i piccoli comuni, sono state sviluppate sia per le aree che per i processi appena elencati, specifiche mappature che contengono: una breve descrizione del processo e delle attività che lo caratterizzano; l'unità organizzativa responsabile del processo o dell'attività; possibili eventi a rischio corruttivo e corrispondenti misure specifiche di prevenzione per mitigarli; i tempi di attuazione della misura; gli indicatori di attuazione della misura; il responsabile della attuazione della misura. Le mappature sono contenute nell'Allegato 1) all' Aggiornamento.

Le mappature proposte sono una guida per gli RPCT per l'individuazione dei processi che caratterizzano l'attività amministrativa del comune, dei rischi e delle misure che ritengono riferibili alla realtà del proprio Ente. È comunque possibile modificare i rischi proposti, aggiungerne altri e prevedere strumenti di prevenzione ulteriori rispetto a quelli suggeriti da ANAC. Resta fermo, inoltre, che il comune potrà svolgere l'analisi del rischio con riguardo ad ulteriori aree e processi ad elevato rischio corruttivo, quali, a mero titolo esemplificativo, il processo di riscossione dei tributi o i processi connessi alla gestione dei rifiuti.

Infine, si raccomanda ai RPCT, inoltre, di considerare specifiche misure di prevenzione in tutti i casi in cui sia attribuita ai titolari di incarichi politici la responsabilità degli uffici e dei servizi o il potere di adottare atti di natura tecnica gestionale (ai sensi della legge n. 388/2000, art. 53, co. 23, come modificato dall'art. 29, co. 4, della legge 448/2001).

A tale riguardo si segnala che allo stato attuale, nel Comune risulta temporaneamente affidata al Sindaco la responsabilità del Servizio finanziario. La circostanza che l'incarico è temporaneo e che la responsabilità dei tributi maggiori è stata assegnata ad un dipendente, motiva la decisione di non applicare ulteriori misure.

Considerato che l'RPCT, nel mese di gennaio 2025, aveva quasi ultimato la mappatura dei processi, in misura sufficientemente ampia e che l'impianto del sistema di gestione del rischio non è stato modificato dall'aggiornamento del PNA 2022, né era stato sostituito dalla deliberazione n. 7/2023 di approvazione del PNA 2022, si è ritenuto di mantenere l'impianto costituito da:

A- Mappatura dei processi e Catalogo dei rischi;

B- Analisi dei rischi;

C- Individuazione e programmazione delle misure;

C1 - Individuazione delle principali misure per aree di rischio;

già approvato con le precedenti Sezioni di PTPC, con le seguenti eccezioni:

D- Misure di trasparenza: il modello è aggiornato alla Deliberazione ANAC 31-2025 (allegato n.3)

Ma sono stati mappati i seguenti nuovi processi:

- AFFIDAMENTO INCARICHI DI COLLABORAZIONE E CONSULENZA
- PARTECIPAZIONE DEL COMUNE A ENTI TERZI

Per la mappatura è fondamentale il coinvolgimento dei responsabili delle strutture organizzative principali. Secondo l'ANAC, può essere utile prevedere, specie in caso di complessità organizzative, la costituzione di un "gruppo di lavoro" dedicato e interviste agli addetti ai processi onde individuare gli elementi peculiari e i principali flussi.

Il RPCT non ha ritenuto di potere costruire alcun "Gruppo di lavoro" considerate le dimensioni organizzative minime dell'ente. Ha tuttavia potuto enucleare i processi elencati nelle schede allegate, denominate "**Mappatura dei processi a catalogo dei rischi**" (**Allegato A**).

Tali processi, poi, sempre secondo gli indirizzi espressi dal PNA, sono stati brevemente descritti (mediante l'indicazione dell'input, delle attività costitutive il processo, e dell'output finale) e, infine, è stata registrata l'unità organizzativa responsabile del processo stesso.

Sempre secondo gli indirizzi del PNA, e in attuazione del principio della "gradualità" (PNA 2019), seppur la mappatura di cui all'allegato appaia comprensiva di tutti i processi riferibili all'ente, nel corso del prossimo esercizio (e dei due successivi) si cercherà di addivenire, con certezza, alla individuazione di tutti i processi dell'ente.

**Secondo le indicazioni presenti nell'ultimo aggiornamento al PNA, ed in linea con la sezione PTPC del PIAO 2024-2026 è stata meglio considerata l'area di rischio, "Contratti pubblici" in relazione a quelli finanziati con fondi PNRR.-**

### 3. Valutazione del rischio

La valutazione del rischio è la macro-fase del processo di gestione in cui il rischio stesso è identificato, analizzato e confrontato con altri rischi, al fine di individuare le priorità di intervento e le possibili misure organizzative correttive e preventive (trattamento del rischio). Si articola in tre fasi: identificazione, analisi e ponderazione del rischio.

#### 3.1. Identificazione del rischio

L'identificazione del rischio ha l'obiettivo di individuare comportamenti o fatti che possono verificarsi in relazione ai processi di pertinenza dell'amministrazione, tramite i quali si concretizza il fenomeno corruttivo.

Tale fase deve portare con gradualità alla creazione di un "Registro degli eventi rischiosi" nel quale sono riportati tutti gli eventi rischiosi relativi ai processi dell'amministrazione.

**Il Registro degli eventi rischiosi, o Catalogo dei rischi principali, è riportato nell'Allegato B della sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza.**

Per individuare gli eventi rischiosi è necessario: definire l'oggetto di analisi; utilizzare tecniche di identificazione e una pluralità di fonti informative; individuare i rischi.

**a) L'oggetto di analisi:** è l'unità di riferimento rispetto alla quale individuare gli eventi rischiosi. L'oggetto di analisi può essere: l'intero processo, le singole attività che compongono ciascun processo.

Data la dimensione organizzativa assai contenuta dell'ente, l'analisi è avvenuta per singoli "processi" (senza scomporre gli stessi in "attività", fatta eccezione per i processi relativi agli affidamenti di lavori, servizi e forniture).

Sempre secondo gli indirizzi del PNA, e in attuazione del principio della "gradualità" (PNA 2019), nel corso del prossimo esercizio (e dei due successivi) si cercherà di affinare la metodologia di lavoro, passando dal livello minimo di analisi (per processo) ad un livello via via più dettagliato (per attività), perlomeno per i processi maggiormente esposti a rischi corruttivi.

**b) Tecniche e fonti informative:** per identificare gli eventi rischiosi è opportuno utilizzare una pluralità di tecniche e prendere in considerazione il più ampio numero possibile di fonti. Le tecniche sono molteplici, quali: l'analisi di documenti e di banche dati, l'esame delle segnalazioni, le interviste e gli incontri con il personale, workshop e focus group, confronti con amministrazioni simili (benchmarking), analisi dei casi di corruzione, ecc.

Sono state applicate principalmente le metodologie seguenti:

- in primo luogo, l'esame della struttura organizzativa, la valutazione diretta dei processi e quindi delle relative criticità;
- quindi, i risultati dell'analisi del contesto;
- le risultanze della mappatura;
- l'analisi di casi giudiziari e di altri episodi di corruzione o cattiva gestione accaduti in passato, anche in altre amministrazioni o enti simili;
- segnalazioni ricevute tramite il whistleblowing o con altre modalità.

**c) L'identificazione dei rischi:** gli eventi rischiosi individuati sono elencati e documentati. La formalizzazione può avvenire tramite un "registro o catalogo dei rischi" dove, per ogni oggetto di analisi, è riportata la descrizione di tutti gli eventi rischiosi che possono manifestarsi.

E' stato quindi formalmente redatto e prodotto il **Catalogo dei rischi principali**.

Il catalogo è riportato nelle schede allegate, denominate "**Mappatura dei processi a catalogo dei rischi**", **Allegato A**.

Il catalogo è riportato nella **colonna F dell'Allegato A**. Per ciascun processo è indicato il rischio principale che è stato individuato.

### **3.2. Analisi del rischio**

L'analisi ha il duplice obiettivo di pervenire ad una comprensione più approfondita degli eventi rischiosi identificati nella fase precedente, attraverso l'analisi dei cosiddetti fattori abilitanti della corruzione, e, dall'altro lato, di stimare il livello di esposizione dei processi e delle relative attività al rischio.

Ai fini dell'analisi del livello di esposizione al rischio è quindi necessario:

- a) scegliere l'approccio valutativo, accompagnato da adeguate documentazioni e motivazioni rispetto ad un'impostazione quantitativa che prevede l'attribuzione di punteggi;
- b) individuare i criteri di valutazione;
- c) rilevare i dati e le informazioni;
- d) formulare un giudizio sintetico, adeguatamente motivato.

#### **3.2.1. Scelta dell'approccio valutativo**

Per stimare l'esposizione ai rischi, l'approccio può essere di tipo qualitativo, quantitativo, oppure di tipo misto tra i due.

**Approccio qualitativo:** l'esposizione al rischio è stimata in base a motivate valutazioni, espresse dai soggetti coinvolti nell'analisi, su specifici criteri. Tali valutazioni, anche se supportate da dati, in genere non prevedono una rappresentazione di sintesi in termini numerici.

**Approccio quantitativo:** nell'approccio di tipo quantitativo si utilizzano analisi statistiche o matematiche per quantificare il rischio in termini numerici.

L'ANAC suggerisce di adottare l'approccio di tipo qualitativo, dando ampio spazio alla motivazione della valutazione e garantendo la massima trasparenza.

### 3.2.2. I criteri di valutazione

Per stimare il rischio è necessario definire preliminarmente indicatori del livello di esposizione al rischio di corruzione.

L'ANAC ha proposto indicatori comunemente accettati, ampliabili o modificabili (PNA 2019, Allegato n. 1). Gli indicatori sono:

**livello di interesse esterno:** la presenza di interessi rilevanti, economici o meno, e di benefici per i destinatari determina un incremento del rischio;

**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;

**manifestazione di eventi corruttivi in passato:** se l'attività è stata già oggetto di eventi corruttivi nell'amministrazione [*anche nel senso di maladministration a prescindere dalla rilevanza penale*] o in altre realtà simili, il rischio aumenta poiché quella attività ha caratteristiche che rendono praticabile il malaffare;

**trasparenza/opacità del processo decisionale:** l'adozione di strumenti di trasparenza sostanziale, e non solo formale, abbassa il rischio;

**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;

**grado di attuazione delle misure di trattamento:** l'attuazione di misure di trattamento si associa ad una minore probabilità di fatti corruttivi.

Tutti gli indicatori suggeriti dall'ANAC sono stati utilizzati per valutare il rischio nel presente PTPCT.

I risultati dell'analisi sono stati riportati nelle schede allegate, denominate "**Analisi dei rischi**" (Allegato B).

### 3.2.3. La rilevazione di dati e informazioni

La rilevazione di dati e informazioni necessari ad esprimere un giudizio motivato sugli indicatori di rischio deve essere coordinata dal RPCT.

Il PNA prevede che le informazioni possano essere rilevate: da soggetti con specifiche competenze o adeguatamente formati; oppure, attraverso modalità di autovalutazione da parte dei responsabili degli uffici coinvolti nello svolgimento del processo.

Qualora si applichi l'autovalutazione, il RPCT deve vagliare le stime dei responsabili per analizzarne la ragionevolezza ed evitare la sottostima delle stesse, secondo il principio della *prudenza*.

Le valutazioni devono essere suffragate dalla motivazione del giudizio espresso, fornite di evidenze a supporto e sostenute da "dati oggettivi, salvo documentata indisponibilità degli stessi" (Allegato n. 1, Part. 4.2, pag. 29). L'ANAC ha suggerito i seguenti dati oggettivi:

- i dati sui precedenti giudiziari e disciplinari a carico dei dipendenti, fermo restando che le fattispecie da considerare sono le sentenze definitive, i procedimenti in corso, le citazioni a giudizio relativi a: reati contro la PA; falso e truffa, con particolare riferimento alle truffe aggravate alla PA (artt. 640 e 640-bis CP); procedimenti per responsabilità contabile; ricorsi in tema di affidamento di contratti);
- le segnalazioni pervenute: whistleblowing o altre modalità, reclami, indagini di customer satisfaction, ecc.;
- ulteriori dati in possesso dell'amministrazione (ad esempio: rassegne stampa, ecc.).

Come già precisato, sono stati applicati gli indicatori di rischio proposti dall'ANAC e si è ritenuto di procedere con la metodologia dell'"**autovalutazione**" proposta dall'ANAC (PNA 2019, Allegato 1, pag. 29).

Si precisa che, al termine dell'"autovalutazione" il RPCT ha ulteriormente vagliato le stime per analizzarne la ragionevolezza ed evitare la sottostima delle stesse, secondo il principio della "prudenza".

I risultati dell'analisi sono stati riportati nelle schede allegate, denominate "**Analisi dei rischi**", **Allegato B**. Tutte le "valutazioni" sono supportate da chiare e sintetiche motivazioni, esposte nell'ultima colonna a destra ("**Motivazione**") nelle suddette schede (**Allegato B**).

Le valutazioni, per quanto possibile, sono sostenute dai "dati oggettivi" in possesso dell'ente.

### 3.2.4. formulazione di un giudizio motivato

In questa fase si procede alla misurazione degli indicatori di rischio. L'ANAC sostiene che sarebbe opportuno privilegiare un'analisi di tipo *qualitativo*, accompagnata da adeguate documentazioni e motivazioni rispetto ad un'impostazione *quantitativa* che prevede l'attribuzione di punteggi. Se la misurazione degli indicatori di rischio viene svolta con metodologia "qualitativa" è possibile applicare una scala di valutazione di tipo ordinale: alto, medio, basso. Ogni misurazione deve essere adeguatamente motivata alla luce dei dati e delle evidenze raccolte.

L'ANAC raccomanda quanto segue:

- qualora, per un dato processo, siano ipotizzabili più eventi rischiosi con un diverso livello di rischio, si raccomanda di far riferimento al valore più alto nello stimare l'esposizione complessiva del rischio;
- evitare che la valutazione sia data dalla media dei singoli indicatori; è necessario far prevalere il giudizio qualitativo rispetto ad un mero calcolo matematico.

**L'analisi è stata svolta con metodologia di tipo qualitativo ed è stata applicata una scala ordinale di maggior dettaglio rispetto a quella suggerita dal PNA (basso, medio, alto):**

LIVELLO DI RISCHIO	
<i>RISCHIO QUASI NULLO</i>	N
<i>RISCHIO MOLTO BASSO</i>	B-
<i>RISCHIO BASSO</i>	B
<i>RISCHIO MODERATO</i>	M
<i>RISCHIO ALTO</i>	A
<i>RISCHIO MOLTO ALTO</i>	A+
<i>RISCHIO ALTISSIMO</i>	A++

Sono stati quindi applicati gli indicatori proposti dall'ANAC e si è proceduto ad autovalutazione degli stessi con metodologia di tipo qualitativo.

La misurazione, di ciascun indicatore di rischio è stata espressa applicando la scala ordinale di cui sopra.

I risultati della misurazione sono riportati nelle schede allegate, denominate "**Analisi dei rischi**", **Allegato B**.

Nella colonna denominata "**Valutazione complessiva**" è indicata la misurazione di sintesi di ciascun oggetto di analisi.

Tutte le valutazioni sono supportate da una chiara, seppur sintetica motivazione, esposta nell'ultima colonna a destra ("**Motivazione**") nelle suddette schede (**Allegato B**).

Le valutazioni, per quanto possibile, sono sostenute dai "dati oggettivi" in possesso dell'ente (PNA, Allegato n. 1, Part. 4.2, pag. 29).

### **3.3. La ponderazione del rischio**

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

I criteri per la valutazione dell'esposizione al rischio di eventi corruttivi possono essere tradotti operativamente in indicatori di rischio (key risk indicators) in grado di fornire delle indicazioni sul livello di esposizione al rischio del processo o delle sue attività. Partendo dalla misurazione dei singoli indicatori, si dovrà pervenire ad una valutazione complessiva del livello di esposizione al rischio che ha lo scopo di fornire una misurazione sintetica del livello di rischio associabile all'oggetto di analisi (processo/attività o evento rischioso).

In questa fase, l'RPCT ha ritenuto di:

1- assegnare la massima priorità agli oggetti di analisi che ottengano (non è ricorso il caso) una valutazione complessiva di rischio **A++** ("rischio altissimo") procedendo, poi, in ordine decrescente di valutazione secondo la scala ordinale.

2- prevedere "misure specifiche" per gli oggetti di analisi con valutazione pari o superiori ad A.

#### 4. Il trattamento del rischio

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

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

Si è ritenuto quindi:

- di prevedere "misure specifiche" per gli oggetti di analisi con valutazione pari ad A (controlli a campione);
- di prevedere "misure specifiche" ulteriori per gli oggetti di analisi con valutazione superiore ad A (sessioni di controlli specifico e formazione specialistica);
- di prevedere l'applicazione "solo" delle misure generali e di trasparenza generale per gli oggetti di analisi con valutazione inferiore ad A.

##### 4.1. Individuazione delle misure

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

In questa fase, l'RPCT, ha individuato misure generali e misure specifiche, in particolare per i processi che hanno ottenuto una valutazione del livello di rischio A ed A+. **Non risultano valutazioni superiori ad A+.**

Le misure sono state puntualmente indicate e descritte nelle schede allegate denominate "**Individuazione e programmazione delle misure**", **Allegato C.**

Le misure sono elencate e descritte nella **colonna E** delle suddette schede.

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

Le principali misure, inoltre, sono state ripartite per singola "area di rischio" (**Allegato C1**).

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

In questa fase, dopo aver individuato misure generali e misure specifiche (elencate e descritte nelle schede allegate denominate "**Individuazione e programmazione delle misure**", Allegato C, l'RPCT ha provveduto alla programmazione temporale dell'attuazione medesima, fissando anche le modalità di attuazione.

Per ciascun oggetto di analisi ciò è descritto nella colonna F ("**Programmazione delle misure**") dell'Allegato C.

Le misure generali per la trasparenza sono elencate nell'Allegato D.

Le misure generali sono elencate nell'Allegato E.

## **5. Le misure di prevenzione e contrasto**

### **5.5. Il Codice di comportamento**

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

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

#### **MISURA GENERALE N. 1**

Il Codice di comportamento è stato inizialmente approvato con atto di Giunta comunale n. 102 del 18/12/2013.

Successivamente all'entrata in vigore in data 14 luglio 2023 del DPR n. 81 del 13 giugno 2023, che ha apportato alcune modifiche al Codice generale (DPR 62/2023), si è ritenuto di rieditare complessivamente il suddetto codice di comportamento.

Con Avviso del giorno 28 gennaio 2025, il Comune ha quindi avviato il procedimento seguente, pubblicato a partire dal 28 gennaio 2025 (con scadenza 11 febbraio 2025):

*Procedura aperta alla partecipazione per l'adozione del testo aggiornato del "Codice di comportamento dei dipendenti del Comune di CLAVESANA" ai sensi dell'art. 54, comma 5, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.*

Chiunque fosse stato interessato alla definizione del nuovo Codice avrebbe potuto presentare osservazioni e suggerimenti entro l'11 febbraio 2025.

Non sono pervenuti suggerimenti, né osservazioni.

Previa acquisizione del parere OIV/organismo con funzioni analoghe, il Codice di comportamento aggiornato è stato quindi approvato in via definitiva dall'organo esecutivo con atto di Giunta comunale n. 8 in data 19-02-2025.

Il Codice di comportamento aggiornato è stato reso pubblico mediante pubblicazione nella Sezione Amministrazione trasparente ed inoltrato a tutto il personale.

Nel caso di nuove assunzioni si procederà alla consegna.

PROGRAMMAZIONE: la misura è già operativa.

## 5.6. Conflitto di interessi

L'art. 6-bis della legge 241/1990 (aggiunto dalla legge 190/2012, art. 1, comma 41) prevede che i responsabili del procedimento, nonché i titolari degli uffici competenti ad esprimere pareri, svolgere valutazioni tecniche e atti endoprocedimentali e ad assumere i provvedimenti conclusivi, debbano astenersi in caso di "conflitto di interessi", segnalando ogni situazione, anche solo potenziale, di conflitto.

Il DPR 62/2013, il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, norma il conflitto di interessi agli artt. 6, 7 e 14. Il dipendente pubblico ha il dovere di astenersi in ogni caso in cui esistano "gravi ragioni di convenienza". Sull'obbligo di astensione decide il responsabile dell'ufficio di appartenenza. L'art. 7 stabilisce che il dipendente si debba astenere sia dall'assumere decisioni, che dallo svolgere attività che possano coinvolgere interessi:

- a) dello stesso dipendente;
- b) di suoi parenti o affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi;
- c) di persone con le quali il dipendente abbia "rapporti di frequentazione abituale";
- d) di soggetti od organizzazioni con cui il dipendente, ovvero il suo coniuge, abbia una causa pendente, ovvero rapporti di "grave inimicizia" o di credito o debito significativi;
- e) di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente;
- f) di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui sia amministratore o gerente o dirigente.

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

All'atto dell'assegnazione all'ufficio, il dipendente pubblico ha il dovere di dichiarare l'insussistenza di situazioni di conflitto di interessi.

Deve 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.

La suddetta comunicazione deve precisare:

- a) se il dipendente personalmente, o suoi parenti, o affini entro il secondo grado, il suo coniuge o il convivente abbiano ancora rapporti finanziari con il soggetto con cui ha avuto i predetti rapporti di collaborazione;

b) e se tali rapporti siano intercorsi, o intercorrano tuttora, con soggetti che abbiano interessi in attività o decisioni inerenti all'ufficio, limitatamente alle pratiche a lui affidate.

Il dipendente, inoltre, ha l'obbligo di tenere aggiornata l'amministrazione sulla sopravvenienza di eventuali situazioni di conflitto di interessi.

Qualora il dipendente si trovi in una situazione di conflitto di interessi, anche solo potenziale, deve segnalarlo tempestivamente al dirigente o al superiore gerarchico o, in assenza di quest'ultimo, all'organo di indirizzo.

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

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

#### **MISURA GENERALE N. 2/a**

L'ente applica la disciplina di cui agli artt. 53 del d.lgs. 165/2001 e 60 del DPR 3/1957.

Allo scopo di monitorare e rilevare eventuali situazioni di conflitto di interesse, anche solo potenziale, il RPCT provvederà ad acquisire (se non già acquisite), e richiedere di aggiornare periodicamente le dichiarazioni dei dipendenti, a conservarle e a verificarle a campione.

PROGRAMMAZIONE: la misura ha periodicità annuale con aggiornamento ogni anno entro il mese di gennaio.

Nel caso di sopravvenienze e di interventi finanziati dai fondi PNRR si acquisiranno dichiarazioni ed attestazioni specifiche.

#### **MISURA GENERALE N. 2/b**

Acquisizione, conservazione e verifica delle dichiarazioni di assenza di conflitti d'interesse rese da consulenti e collaboratori e verifica a campione.

### **5.7. Inconferibilità e incompatibilità degli incarichi dirigenziali**

Si provvederà ad acquisire (se non già acquisite) e conservare le dichiarazioni rese ai sensi dell'art. 20 del d.lgs. n. 39/2013.

Inoltre, si effettuerà il monitoraggio a campione delle singole posizioni soggettive, rivolgendo particolare attenzione alle situazioni di inconferibilità legate alle condanne per reati contro la pubblica amministrazione.

La procedura di conferimento degli incarichi prevede:

- la preventiva acquisizione della dichiarazione di insussistenza di cause di inconferibilità o incompatibilità da parte del destinatario dell'incarico;
- il successivo aggiornamento annuale della suddetta dichiarazione;
- il conferimento dell'incarico solo nel caso di assenza di motivi ostativi al conferimento stesso;
- la verifica a campione delle dichiarazioni rese;
- la pubblicazione contestuale dell'atto di conferimento dell'incarico, ove necessario ai sensi dell'art. 14 del d.lgs. 33/2013, e della dichiarazione di insussistenza di cause di inconferibilità e incompatibilità, ai sensi dell'art. 20, co. 3, del d.lgs. 39/2013.

#### **MISURA GENERALE N. 3/a**

L'ente, con riferimento ai responsabili di servizio titolari di posizione organizzativa/EQ, applicherà puntualmente la disciplina degli artt. 50, comma 10, 107 e 109 del TUEL, degli artt. 13 - 27 del d.lgs. 165/2001 e smi e del dlgs 39/2013, in particolare dell'art. 20 rubricato: *dichiarazione sulla insussistenza di cause di inconferibilità o incompatibilità*.

PROGRAMMAZIONE: la misura ha periodicità annuale (ordinariamente nel mese di gennaio).

#### **MISURA GENERALE N. 3/b**

L'ente, con riferimento ai responsabili di servizio titolari di posizione organizzativa/EQ, acquisirà i certificati del casellario giudiziale

PROGRAMMAZIONE: la misura ha periodicità annuale (ordinariamente nel mese di gennaio).

### **5.8. Regole per la formazione delle commissioni e per l'assegnazione degli uffici**

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

- a) non possano fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;

- b) non possano essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture,
- c) non possano essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati;
- d) non possano fare parte delle commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere.

Le modalità di conferimento degli incarichi di posizione organizzativa (rectius dal 01-04-2023: incarichi di elevata qualificazione: EQ) devono essere definite dal Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi/ dall'apposito Regolamento che dovrà essere adottato con celerità.

I requisiti richiesti dovranno essere conformi a quanto dettato dall'art. 35-bis del d.lgs. 165/2001 e smi.

#### **MISURA GENERALE N. 4/a:**

i soggetti incaricati di far parte di commissioni di gara, seggi d'asta, commissioni di concorso e di ogni altro organo deputato ad assegnare sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o vantaggi economici di qualsiasi genere, all'atto della designazione devono rendere, ai sensi del DPR 445/2000, una dichiarazione di insussistenza delle condizioni di incompatibilità previste dall'ordinamento.

L'ente conserverà le dichiarazioni e verificherà almeno a campione la veridicità delle suddette dichiarazioni.

PROGRAMMAZIONE: 2025 e successivi.

#### **MISURA GENERALE N. 4/b:**

i soggetti incaricati di funzioni di posizione organizzativa (rectius dal 01-04-2023: incarichi di elevata qualificazione: EQ) che comportano la direzione ed il governo di uffici o servizi, all'atto della designazione, devono rendere, ai sensi del DPR 445/2000, una dichiarazione di insussistenza delle condizioni di incompatibilità previste dall'ordinamento.

L'ente conserverà e verificherà almeno a campione la veridicità delle suddette dichiarazioni.

PROGRAMMAZIONE: 2025 e successivi.

## **5.9. Incarichi extraistituzionali**

L'amministrazione applica la disciplina di cui all'art. 53, co. 3-bis, del d.lgs. 165/2001 e smi, in merito agli incarichi vietati e ai criteri per il conferimento o l'autorizzazione allo svolgimento di incarichi extra istituzionali, con deliberazione n. 62 del 30/12/2024.

### **MISURA GENERALE N. 5:**

la procedura di autorizzazione degli incarichi extraistituzionali del personale dipendente sarà normata da un provvedimento organizzativo apposito.

PROGRAMMAZIONE: approvazione entro il 31/12/2025

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

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

Si rinvia alla delibera ANAC n. 493 del 25 settembre 2024 "LINEE GUIDA N° 1 in tema di c.d. divieto di pantouflage art. 53, comma 16-ter, d.lgs. 165/2001".

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

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

### **MISURA GENERALE N. 6/a:**

Ogni contraente e appaltatore dell'ente, all'atto della stipulazione del contratto deve rendere una dichiarazione, ai sensi del DPR 445/2000, circa l'inesistenza di contratti di lavoro o rapporti di collaborazione vietati a norma del comma 16-ter del d.lgs. 165/2001 e smi.

L'ente verificherà almeno a campione la veridicità delle suddette dichiarazioni.

PROGRAMMAZIONE: 2025 e successivi

### **MISURA GENERALE N. 6/b:**

L'art. 18 comma 3 del Codice di comportamento speciale approvato nel 2025 prevede che:

3. Ferma restando la cogenza ex lege dell'obbligo di cui sopra, al solo fine di garantirne la massima conoscibilità, nei contratti di assunzione del personale verrà inserita apposita clausola che preveda il divieto di prestare attività lavorativa (a titolo di lavoro subordinato o lavoro autonomo) per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto nei confronti dei destinatari di provvedimenti adottati o di contratti conclusi con l'apporto decisionale del dipendente. Analoga obbligazione dovrà essere sottoscritta dai titolari di incarichi indicati all'art. 21 del d.lgs. 39/2013. Per i dipendenti /titolari di incarichi indicati all'art. 21 del d.lgs. 39/2013, ai quali la clausola non sia stata fatta sottoscrivere in occasione dell'assunzione, si dovrà provvedere tramite apposita appendice contrattuale prima della cessazione dal servizio e per coloro che non sono più in servizio, per i quali l'obbligo sia ancora vigente, si provvederà ad inoltrare comunicazione scritta.

PROGRAMMAZIONE: 2025 e successivi

### **5.11. La formazione in tema di anticorruzione**

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

La formazione può essere strutturata su due livelli:

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

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

#### **MISURA GENERALE N. 7:**

Si demanda al RPCT il compito di individuare, di concerto con i responsabili di settore, i collaboratori cui somministrare formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, nonché di programmare la formazione attraverso un apposito provvedimento.

PROGRAMMAZIONE: il procedimento deve essere attuato e concluso, con la somministrazione della:

**- formazione di livello generale a tutti i dipendenti entro il 31 dicembre 2025.**

Nel caso di processi in cui la valutazione del rischio sia pari o superiore ad A+ è previsto un ulteriore rafforzamento attraverso il sistema dei controlli interni:

**Misura ulteriore.** 3- Formazione: al personale deve essere somministrata formazione tecnico/giuridica in materia

**- formazione di livello specifico ai dipendenti selezionati nel triennio 2025-2027**

## 5.12. La rotazione del personale

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

**Rotazione ordinaria:** la rotazione c.d. "ordinaria" del personale addetto alle aree a più elevato rischio di corruzione rappresenta una misura di importanza cruciale tra gli strumenti di prevenzione della corruzione, sebbene debba essere temperata con il buon andamento, l'efficienza e la continuità dell'azione amministrativa.

l'art. 1, comma 10 lett. b), della legge 190/2012 impone al RPCT di provvedere alla verifica, d'intesa con il dirigente competente, dell'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione.

La dotazione organica dell'ente è assai limitata e non consente, di fatto, l'applicazione concreta del criterio della rotazione.

Non esistono figure professionali perfettamente fungibili.

La legge di stabilità per il 2016 (legge 208/2015), al comma 221, prevede quanto segue: "(...) non trovano applicazione le disposizioni adottate ai sensi dell'art. 1 comma 5 della legge 190/2012, ove la dimensione dell'ente risulti incompatibile con la rotazione dell'incarico dirigenziale".

In sostanza, la legge consente di evitare la rotazione dei dirigenti/funzionari negli enti dove ciò non sia possibile per sostanziale infungibilità delle figure presenti in dotazione organica.

### **MISURA GENERALE N. 8/a:**

In ogni caso l'amministrazione attiverà ogni iniziativa utile (gestioni associate, mobilità, comando, ecc.) per assicurare l'attuazione della misura e tra queste la condivisione delle fasi procedurali quando possibile in quanto l'organico del Comune è troppo limitato per attivare sistematicamente misure alternative.

**Rotazione straordinaria:** è prevista dall'art. 16 del d.lgs. 165/2001 e s.m.i. per i dipendenti nei confronti dei quali siano avviati procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva.

L'ANAC ha formulato le "Linee guida in materia di applicazione della misura della rotazione straordinaria" (deliberazione n. 215 del 26/3/2019).

E' obbligatoria la valutazione della condotta "corruttiva" del dipendente, nel caso dei delitti di concussione, corruzione per l'esercizio della funzione, per atti contrari ai doveri d'ufficio e in atti giudiziari, istigazione alla corruzione, induzione indebita a dare o promettere utilità, traffico di influenze illecite, turbata libertà degli incanti e della scelta del contraente (per completezza, Codice penale, artt. 317, 318, 319, 319-bis, 319-ter, 319-quater, 320, 321, 322, 322-bis, 346-bis, 353 e 353-bis).

L'adozione del provvedimento è solo facoltativa nel caso di procedimenti penali avviati per tutti gli altri reati contro la pubblica amministrazione, di cui al Capo I, del

Titolo II, del Libro secondo del Codice Penale, rilevanti ai fini delle inconfiribilità ai sensi dell'art. 3 del d.lgs. 39/2013, dell'art. 35-bis del d.lgs. 165/2001 e del d.lgs. 235/2012.

Secondo l'Autorità, "non appena venuta a conoscenza dell'avvio del procedimento penale, l'amministrazione, nei casi di obbligatorietà, adotta il provvedimento" (deliberazione 215/2019, Paragrafo 3.4, pag. 18).

#### **MISURA GENERALE N. 8/b:**

si prevede l'applicazione, senza indugio, delle disposizioni previste dalle "Linee guida in materia di applicazione della misura della rotazione straordinaria" (deliberazione ANAC n. 215 del 26/3/2019).

PROGRAMMAZIONE: la misura è già prevista ma non si è ancora verificato il caso.

#### **MISURA GENERALE N. 8/c:**

Il CCNL del 21 maggio 2018 ha introdotto, nel codice di comportamento di fonte contrattuale di cui all'art. 57, all'ultimo capoverso (lettera q), una previsione di nuovo conio, che impone l'obbligo in capo al dipendente del comparto, di comunicare all'amministrazione la sussistenza (a proprio carico, ovviamente) di provvedimenti di rinvio a giudizio in sede penale. L'obbligo è stato ribadito dall'art. 71, comma 3, lettera q) del CCNL 16-11-2022.

PROGRAMMAZIONE: la misura deve intendersi già operativa.

### **5.13. Misure per la tutela del dipendente che segnali illeciti (whistleblower)**

L'art. 54-bis del d.lgs. 165/2001 e smi, riscritto dalla legge 179/2017, stabilisce che il pubblico dipendente che, nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione, segnali condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro non possa essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione. Tutte le amministrazioni pubbliche sono tenute ad applicare l'articolo 54-bis.

La segnalazione dell'illecito può essere inoltrata: in primo luogo, al RPCT; quindi, in alternativa all'ANAC, all'Autorità giudiziaria, alla Corte dei conti.

La segnalazione è sempre sottratta all'accesso documentale, di tipo tradizionale, normato dalla legge 241/1990. La denuncia deve ritenersi anche sottratta all'applicazione dell'istituto dell'accesso civico generalizzato, di cui agli articoli 5 e 5-bis del d.lgs. 33/2013. L'accesso, di qualunque tipo esso sia, non può essere riconosciuto poiché l'identità del segnalante non può, e non deve, essere rivelata.

L'art. 54-bis accorda al whistleblower le seguenti garanzie: la tutela dell'anonimato; il divieto di discriminazione; la previsione che la denuncia sia sottratta all'accesso.

Il decreto legislativo n. 24 del 10 marzo 2023 (in GURI 15/3/2023 n. 63), efficace dallo scorso 15 luglio, dà attuazione alla direttiva UE 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione o delle normative nazionali.

#### **MISURA GENERALE N. 9:**

L'ente dispone dell'uso di una piattaforma digitale, accessibile dal web, che consente l'inoltro e la gestione di segnalazioni in maniera del tutto anonima e che ne consente l'archiviazione, attraverso la adesione al servizio di Trasparenza International Italia. Le segnalazioni possono essere effettuate attraverso la piattaforma "WhistleblowingPA", cui ha aderito il Comune, piattaforma raggiungibile attraverso il seguente link

<https://comunediclavesana.whistleblowing.it/>

**Le relative istruzioni sono state pubblicate in "Amministrazione trasparente", "Altri contenuti".**

Inoltre, la presente Sezione è corredata da apposito allegato (F), contenente la procedura "Procedura per la segnalazione di illeciti e irregolarità (Whistleblowing) al Comune di CLAVESANA (SV)", approvata con DGC n. 9 in data 19-02-2025 dopo essere stata trasmessa, senza ricevere osservazioni, ai Sindacati ai sensi dell'art. 4 del Dlgs. 24/2023, con nota prot. 549 del 28/01/2025.

Ad oggi, NON sono pervenute segnalazioni tramite l'istituto del whistleblowing.

PROGRAMMAZIONE: la misura è già attuata.

#### **5.14. Misure per l'aggiornamento dei dati dell'AUSA**

##### **MISURA GENERALE N. 10:**

Il Sindaco ha nominato il RASA che ha il compito di verificare periodicamente i dati inseriti in AUSA sulla piattaforma ANAC

PROGRAMMAZIONE: la misura è già attuata

#### **5.15. Il monitoraggio del rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti**

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

##### **MISURA GENERALE N. 11:**

Il sistema di monitoraggio dei principali procedimenti è attivato nell'ambito dei sistemi di controllo a campione dell'ente.

PROGRAMMAZIONE: la misura è programmata per la sessione di controlli interni 2025.

## **5.16. Altre misure generali**

### **5.16.1. La clausola compromissoria nei contratti d'appalto e concessione**

#### **MISURA GENERALE N. 12:**

Sistematicamente, in tutti i contratti stipulati e da stipulare dall'ente è sempre stato, e sarà, escluso il ricorso all'arbitrato (esclusione della clausola compromissoria ai sensi dell'art. 209, comma 2, del Codice dei contratti pubblici, d.lgs. 50/2016 e smi).

PROGRAMMAZIONE: anno 2025 e seguenti

### **5.16.2. Patti di Integrità e Protocolli di legalità**

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

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

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

Considerate le dimensioni limitate dell'ente anche rispetto all'entità degli interessi, la ponderazione del rischio e la sostenibilità della misura, si ritiene allo stato non necessaria la elaborazione di un "Patto di Integrità".

### **5.16.3. Rapporti con i portatori di interessi particolari**

Tra le misure generali che le amministrazioni è opportuno adottino, l'Autorità ha fatto riferimento a quelle volte a garantire una corretta interlocuzione tra i decisori pubblici e i portatori di interesse, rendendo conoscibili le modalità di confronto e di scambio di informazioni (PNA 2019, pag. 84).

L'Autorità auspica sia che le amministrazioni e gli enti regolamentino la materia, prevedendo anche opportuni coordinamenti con i contenuti dei codici di comportamento; sia che la scelta ricada su misure, strumenti o iniziative che non si limitino a registrare il fenomeno da un punto di vista formale e burocratico ma che

siano in grado effettivamente di rendere il più possibile trasparenti eventuali influenze di portatori di interessi particolari sul processo decisionale.

Considerate le dimensioni limitate dell'ente anche rispetto all'entità degli interessi, la ponderazione del rischio e la sostenibilità della misura, si ritiene allo stato non necessaria la elaborazione del regolamento.

#### **5.16.4. Erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi e vantaggi economici di qualunque genere**

Il comma 1 dell'art. 26 del d.lgs. 33/2013 (come modificato dal d.lgs. 97/2016) prevede la pubblicazione degli atti con i quali le pubbliche amministrazioni determinano, ai sensi dell'art. 12 della legge 241/1990, criteri e modalità per la concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi ed ausili finanziari, nonché per attribuire vantaggi economici di qualunque genere a persone, enti pubblici ed enti privati.

Il comma 2 del medesimo art. 26, invece, impone la pubblicazione dei provvedimenti di concessione di benefici superiori a 1.000 euro, assegnati allo stesso beneficiario, nel corso dell'anno solare. La pubblicazione, che è dovuta anche qualora il limite venga superato con più provvedimenti, costituisce condizione di legittimità di efficacia del provvedimento di attribuzione del vantaggio (art. 26 comma 3).

La pubblicazione deve avvenire tempestivamente e, comunque, prima della liquidazione delle somme che costituiscono il contributo.

L'obbligo di pubblicazione sussiste solo laddove il totale dei contributi concessi allo stesso beneficiario, nel corso dell'anno solare, sia superiore a 1.000 euro.

Il comma 4 dell'art. 26, **esclude la pubblicazione dei dati identificativi delle persone fisiche beneficiarie qualora sia possibile desumere informazioni sullo stato di salute, ovvero sulla condizione di disagio economico-sociale dell'interessato.**

L'art. 27, del d.lgs. 33/2013, invece elenca le informazioni da pubblicare: il nome dell'impresa o dell'ente e i rispettivi dati fiscali, il nome di altro soggetto beneficiario; l'importo del vantaggio economico corrisposto; la norma o il titolo a base dell'attribuzione; l'ufficio e il dirigente responsabile del relativo procedimento amministrativo; la modalità seguita per l'individuazione del beneficiario; il link al progetto selezionato ed al curriculum del soggetto incaricato.

Tali informazioni, organizzate annualmente in unico elenco, sono registrate in Amministrazione trasparente ("Sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici", "Atti di concessione") con modalità di facile consultazione, in formato tabellare aperto che ne consenta l'esportazione, il trattamento e il riutilizzo (art. 27 comma 2).

**MISURA GENERALE N. 13:**

sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzioni di vantaggi economici di qualunque genere, sono elargiti esclusivamente alle condizioni e secondo la disciplina del regolamento previsto dall'art. 12 della legge 241/1990.

Ogni provvedimento d'attribuzione/elargizione deve essere pubblicato sul sito istituzionale dell'ente nella sezione "*amministrazione trasparente*", oltre che all'albo online e nella sezione "*determinazioni/deliberazioni*".

PROGRAMMAZIONE: la misura è già operativa.

#### **5.16.5. Concorsi e selezione del personale**

##### **MISURA GENERALE N. 14:**

i concorsi e le procedure selettive si svolgono secondo le prescrizioni del d.lgs. 165/2001 e del regolamento dell'ente.

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

PROGRAMMAZIONE: la misura è già operativa.

#### **5.16.6. La vigilanza su enti controllati e partecipati**

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

- adottino il modello di cui al d.lgs. 231/2001;
- provvedano alla nomina del Responsabile anticorruzione e per la trasparenza;

Il Comune detiene quote di partecipazione minime e quindi potrà incidere sull'organizzazione solo per il tramite delle altre pubbliche amministrazioni socie.

## 6. La trasparenza

### 6.1. La trasparenza e l'accesso civico

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

La trasparenza è attuata:

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

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

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

### 6.2. Il regolamento ed il registro delle domande di accesso

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

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

Il Comune ha approvato il Regolamento IN MATERIA DI ACCESSO CIVICO E ACCESSO GENERALIZZATO con DCC n. 3 del 13-02-2017.

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

Il registro dovrebbe contenere l'elenco delle richieste con oggetto e data, relativo esito e indicazione della data della decisione. Il registro è pubblicato, oscurando i dati

personali eventualmente presenti, e tenuto aggiornato almeno ogni sei mesi in "amministrazione trasparente", "altri contenuti - accesso civico".

In attuazione di tali indirizzi dell'ANAC, questa amministrazione si è dotata del registro. Il Registro del 2024 risulta pubblicato il 28-01-2025.

#### **MISURA GENERALE N. 14:**

consentire a chiunque e rapidamente l'esercizio dell'accesso civico è obiettivo strategico di questa amministrazione.

Del diritto all'accesso civico è stata data ampia informazione sul sito dell'ente.

A norma del d.lgs. 33/2013 in "Amministrazione trasparente" devono essere pubblicati:

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

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

PROGRAMMAZIONE: la misura è già attuata.

### **6.3. Le modalità attuative degli obblighi di pubblicazione**

L'Allegato n. 1, della deliberazione ANAC 28/12/2016 n. 1310, integrando i contenuti della scheda allegata al d.lgs. 33/2013, ha rinnovato la struttura delle informazioni da pubblicarsi sui siti delle pubbliche amministrazioni, adeguandola alle novità introdotte dal d.lgs. 97/2016.

Il legislatore ha organizzato in sotto-sezioni di primo e di secondo livello le informazioni, i documenti ed i dati da pubblicare obbligatoriamente nella sezione "Amministrazione trasparente".

Le sotto-sezioni devono essere denominate esattamente come indicato dalla deliberazione ANAC 1310/2016.

Le schede allegate denominate "**Allegato D - Misure di trasparenza**" ripropongono fedelmente i contenuti, assai puntuali e dettagliati, quindi più che esaustivi, dell'Allegato n. 3 della deliberazione ANAC 30-01-2025 n. 31.

Le tabelle, organizzate in undici colonne, recano i dati seguenti, essendo già predisposte per il successivo monitoraggio:

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Monitoraggio)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Responsabile/Struttura responsabile della pubblicazione dei dati	Termine di scadenza per la pubblicazione Laddove il d.lgs. n. 33/2013 non menzioni esplicitamente le tempistiche di pubblicazione e aggiornamento, il concetto di tempestività dovrà essere interpretato secondo principi di ragionevolezza, responsabilità e sostenibilità, con la fissazione di termini idonei ad assicurare, nel rispetto dello scopo della normativa sulla trasparenza, la continuità, la certezza e l'aggiornamento costante dei dati	Monitoraggio - annualità Il monitoraggio può essere limitato ad un campione di obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente da indicare già nella fase di programmazione. Il campione va modificato, anno per anno, in modo che nel biennio l'attività di monitoraggio copra tutti gli obblighi previsti dal d.lgs. n. 33/2013 (Cf. PNA 2012, § 10.2.1)	Monitoraggio - periodicità Inserire la frequenza del monitoraggio nel corso dell'anno di riferimento	Esiti monitoraggio Gli esiti del monitoraggio devono riferirsi alla percentuale degli obblighi presenti/aggiornati nella relativa sottosezione, secondo le seguenti fasce: 0% - non pubblicato 0,1% - 33% - non aggiornato 34% - 66% - parzialmente aggiornato 67%-100% - aggiornato, indicando un valore compreso tra 0 e 1	Nota
--	---	-----------------------------------	------------------------	---------------	--	---	--	---	---	------

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

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

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

Pertanto, al fine di "rendere oggettivo" il concetto di tempestività, tutelando operatori, cittadini e amministrazione, si definisce quanto segue:

è tempestiva la pubblicazione di dati, informazioni e documenti quando effettuata entro trenta giorni dalla disponibilità definitiva dei dati, informazioni e documenti.

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

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

#### 6.4. L'organizzazione dell'attività di pubblicazione

I referenti per la trasparenza, che coadiuvano il RPCT nello svolgimento delle attività previste dal d.lgs. 33/2013, sono gli stessi Responsabili dei settori/uffici indicati nella sesta colonna.

Data la limitata struttura organizzativa dell'ente, non è possibile individuare un unico ufficio per la gestione di tutti i dati e le informazioni da registrare in Amministrazione Trasparente.

Pertanto, i Responsabili dei settori/uffici indicati nella sesta colonna gestiscono le sotto-sezioni di primo e di secondo livello del sito, riferibili al loro ufficio di appartenenza, curando la pubblicazione tempestiva di dati informazioni e documenti secondo la disciplina indicata in Colonna E.

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

Nell'ambito del ciclo di gestione della performance sono definiti obiettivi, indicatori e puntuali criteri di monitoraggio e valutazione degli obblighi di pubblicazione e trasparenza.

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

L'ente assicura conoscibilità ed accessibilità a dati, documenti e informazioni elencati dal legislatore e precisati dall'ANAC.

Le limitate risorse dell'ente non consentono l'attivazione di strumenti di rilevazione circa "l'effettivo utilizzo dei dati" pubblicati.

Tali rilevazioni, in ogni caso, non sono di alcuna utilità per l'ente, obbligato comunque a pubblicare i documenti previsti dalla legge.

#### **6.5. La pubblicazione di dati ulteriori**

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

Pertanto, non è prevista la pubblicazione di ulteriori informazioni.

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

#### **7. Piano nazionale ripresa e resilienza**

La presente Sezione del PIAO ha tenuto conto nel contesto dei processi riferiti all'area Gare Appalti, del rischio che potrebbe derivare per l'afflusso delle ingenti risorse del PNRR.

In relazione a quanto sopra, per la presente annualità, si ritiene che le misure già inserite nel Piano sono valutate come adeguate ed idonee per la prevenzione di fenomeni corruttivi, fermo restando che, come suggerito dall'A.N.A.C.

nell'aggiornamento al PNA 2022, i presidi per la prevenzione di detti fenomeni vadano rafforzati per quanto concerne i contratti che utilizzano i fondi PNRR.

A tal fine, sono rafforzate le misure relative ai controlli successivi di regolarità amministrativa e alla gestione del conflitto di interessi.

Nell'ambito dei controlli successivi di regolarità amministrativa sugli affidamenti di lavori/servizi/forniture finanziati con fondi PNRR, l'Ufficio di controllo si avvarrà dell'utilizzo dell'apposita "Checklist per la verifica delle regolarità amministrativo-contabile delle procedure di appalto ai sensi del D. Lgs. n. 50/2016".

La checklist focalizza l'attenzione sul rispetto, sulla trasparenza e sulla correttezza amministrativa in ogni fase della procedura di affidamento.

Tra gli ambiti oggetto di verifica, si porrà in particolare l'attenzione sulla richiesta, da parte della Stazione Appaltante, dei dati del "titolare effettivo" del destinatario dei fondi (per la nozione di "titolare effettivo", i criteri e le indicazioni ai fini dell'individuazione dello stesso si rinvia a quanto stabilito dalla normativa in materia di antiriciclaggio di cui al D. Lgs. 231/2007 nonché alle linee guida del MEF) e sulla verifica, anche a campione, che la dichiarazione sia stata effettivamente resa in sede di gara.

Quanto sopra costituisce idonea misura di prevenzione dei casi di corruzione e dei conflitti di interesse.

## 8. Misure ulteriori e specifiche - Sistema dei controlli interni

Nel caso di processi in cui la valutazione del rischio sia pari almeno ad A è previsto il rafforzamento attraverso il sistema dei controlli interni:

- **Misura di controllo:** l'organo preposto ai controlli interni effettua controlli periodici, anche a campione.

Nel caso di processi in cui la valutazione del rischio sia pari o superiore ad A+ è previsto un ulteriore rafforzamento attraverso il sistema dei controlli interni:

- **Misura ulteriore di controllo specifica:** l'organo preposto ai controlli interni deve dedicare una sessione al controllo specifico.
- **Formazione:** al personale deve essere somministrata formazione tecnico/giuridica in materia

Il sistema dei controlli interni è stato istituito con Delibera consiliare n. 2 del 23-01-2013.

Attualmente risulta funzionante il controllo preventivo di legittimità attraverso l'espressione dei pareri di regolarità tecnico amministrativa e contabile.

Non risultano invece in atti, o quantomeno non sono stati reperiti negli ultimi esercizi, referti sui controlli successivi di regolarità amministrativa, previsti dall'art. 5 del Regolamento approvato con DCC n. 2/2013.

**Art. 5 – Il controllo successivo di regolarità amministrativa.**

*(art. 147-bis, commi 2 e 3, D.Lgs. 18/08/2000 n. 267)*

1. Il controllo successivo di regolarità amministrativa è riferito agli atti di tutte le aree e servizi in cui è suddivisa l'operatività dell'Ente ed è effettuato dal Segretario Comunale, eventualmente coadiuvato da dipendenti appositamente individuati, mediante controlli a campione.

2. Le determinazioni da sottoporre a controllo successivo sono individuate di norma con cadenza semestrale a campione dal Segretario in misura non inferiore al cinque per cento per ciascun Settore.

3. Il segretario comunale può sempre disporre ulteriori controlli nel corso dell'esercizio, qualora ne ravvisi la necessità o l'opportunità.

4. Il controllo avviene sulla base dei seguenti indicatori:

- rispetto delle disposizioni di legge e dei regolamenti dell'Ente;
- correttezza e regolarità delle procedure;
- correttezza formale nella redazione dell'atto.
- rispetto dei tempi

5. Per ogni controllo effettuato viene compilata una scheda con l'indicazione sintetica delle irregolarità rilevate o dell'assenza delle stesse.

4. Le risultanze del controllo sono trasmesse a cura del Segretario Comunale con apposito referto annuale, entro 30 giorni dalla chiusura dell'esercizio, ai soggetti indicati dall'articolo 147 bis comma 3 del decreto legislativo n. 267/2000.

5. Nel caso di riscontrate irregolarità, nel corso dell'anno, il segretario comunale, sentito preventivamente il responsabile del servizio sulle eventuali motivazioni, formula delle direttive cui gli uffici sono tenuti a conformarsi.

Il sistema deve quindi essere organizzato, a cura della Segreteria comunale, da ricoprirsene auspicabilmente senza una reggenza a scavalco.

Nel caso in cui si verificasse la non sostenibilità della misura ulteriore, a causa della carenza di personale e della vacanza della sede di segreteria, sarà valutata la adozione di misure alternative, anche in sede di monitoraggio.

Costituisce nota positiva il passaggio in cloud dei principali applicativi gestionali, che consente una maggiore tracciabilità dell'iter istruttorio e potrà semplificare, anche dal punto di vista organizzativo e logistico, l'esercizio dei controlli.

## 9. Il monitoraggio e il riesame delle misure

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

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

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

il monitoraggio è l'"attività continuativa di verifica dell'attuazione e dell'idoneità delle singole misure di trattamento del rischio";

è ripartito in due "sotto-fasi": 1- il monitoraggio dell'attuazione delle misure di trattamento del rischio; 2- il monitoraggio della idoneità delle misure di trattamento del rischio;

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

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

Il monitoraggio dell'applicazione del PTPC è svolto dal Responsabile della prevenzione della corruzione nell'ambito del sistema dei controlli interni

L'RPCT può sempre disporre ulteriori verifiche nel corso dell'esercizio.

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

Il riepilogo delle misure generali, secondo la traccia contenuta nell'allegato 2 alla delibera ANAC n. 31 del 30-01-2025 è contenuta in allegato E.

Al termine, gli esiti dei controlli sono descritti in un breve referto che viene trasmesso al sindaco, all'OIV, ai responsabili di servizio.

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

## **10. Allegati:**

*A- Mappatura dei processi e Catalogo dei rischi;*

*B- Analisi dei rischi;*

*C- Individuazione e programmazione delle misure;*

*C1 – Individuazione delle principali misure per aree di rischio;*

*D- Misure di trasparenza;*

*E. Riepilogo misure generali*

*F- “Procedura per la segnalazione di illeciti e irregolarità (Whistleblowing) al Comune di CLAVESANA (SV)”*,

## SEZIONE 3

### Organizzazione e Capitale Umano

#### 3.1 Struttura Organizzativa

La logica organizzativa dell'amministrazione comunale si incentra sull'impostazione di una politica assuntiva delle risorse umane necessaria per colmare il gap negativo sul trend assunzionale degli ultimi anni che rischia di portare l'Ente in futuro ad un "collasso produttivo".

##### 3.1.1 Organizzazione e compiti degli organi

Il Segretario comunale, in conformità con quanto specificatamente previsto dall'art. 97 del D.Lgs. 267/2000, svolge compiti di collaborazione e funzioni di assistenza giuridico-amministrativa nei confronti degli organi dell'ente, partecipa con funzioni consultive, referenti e di assistenza alle riunioni del Consiglio Comunale e della Giunta, ne cura la verbalizzazione, può rogare i contratti nei quali l'ente è parte ed autenticare scritture private ed atti unilaterali ed esercita ogni altra funzione attribuitagli dallo statuto o dai regolamenti o conferitagli dal Sindaco. Esercita, inoltre, tutte le altre competenze statutariamente previste.

La struttura organizzativa è articolata in Aree e servizi, che costituiscono la principale struttura organizzativa dell'ente e consente l'esercizio delle responsabilità gestionali e la principale forma di aggregazione per materia delle diverse competenze affidate in gestione all'ente, dove, nell'ambito delle direttive del Sindaco e della Giunta, si esercita l'autonomia gestionale e vengono attuati gli indirizzi programmatici, nel rispetto dei criteri definiti dai regolamenti di organizzazione e con gli assoggettamenti previsti dal sistema di controllo.

I Responsabili di Servizio, nel rispetto della autonomia gestionale che compete loro, sono chiamati ad una diretta responsabilità di risultato rispetto alle gestioni ad essi affidate dal Sindaco. Informano l'attività delle strutture da essi dirette a logiche di informazione, collaborazione, programmazione nonché verifica e controllo delle attività svolte; assumono la diretta responsabilità dei risultati della gestione delle unità di riferimento a fronte della assegnazione di risorse umane, strumentali e di budget di spesa predefiniti; rispondono della corretta gestione, del raggiungimento degli obiettivi e del rispetto dei tempi assegnati; sono chiamati a partecipare alle fasi di costruzione del piano delle performance, a rendicontare circa le fasi di attuazione degli obiettivi di rispettiva competenza ed a quant'altro stabilito dal Sistema di valutazione. A tale scopo i medesimi, con i poteri del privato datore di lavoro, adottano tutti gli atti di gestione del personale interno, nel rispetto delle normative,

dei contratti di lavoro vigenti e delle norme regolamentari.

### **3.1.2 Organigramma**

Come già indicato nella sezione 1, la vigente struttura organizzativa del Comune è ripartita come segue:

- Area tecnica
- Area amministrativa finanziaria e polizia locale
- Area servizio tributi

Al vertice delle prime due aree sono posti due dipendenti di ruolo titolari di incarico di posizione organizzativa/EQ ed al vertice del servizio tributi è posto un dipendente di ruolo di un altro Comune con un incarico in convenzione.

La responsabilità del personale è affidata a stralcio al Segretario generale (a scavalco).

### **3.1.3 Responsabilità organizzativa**

I ruoli di responsabilità all'interno del Comune sono stati definiti nel rispetto delle peculiarità previste dalla normativa e dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa.

Sono presenti le posizioni organizzative.

Le posizioni organizzative si collocano come organi amministrativi di responsabilità diretta di prodotto e di risultato.

### **3.1.4 Numero dipendenti a tempo indeterminato in servizio**

La dotazione organica effettiva prevede al 31.12.2023:

n. 01 funzionario ex cat. D titolare dell'incarico di posizione organizzativa/EQ dell'area amministrativa finanziaria e polizia locale

n. 02 istruttori ex cat. C addetti all'area amministrativa e finanziaria

n. 01 istruttore tecnico (temporaneamente incaricato della posizione organizzativa/EQ dell'area tecnica

n. 1 operatore esperto (cuoco) ex cat. B3 per i servizi di refezione scolastica e altri servizi ausiliari

n. 1 operatore esperto ex cat. B (operaio)

Attualmente le funzioni di segretario Comunale sono coperte con una reggenza a scavalco.

### **3.1.5 Altri interventi ed azioni**

Relativamente alle azioni volte ad assicurare il coinvolgimento del personale nella mission istituzionale ed il relativo riconoscimento economico di incentivi attribuiti in maniera selettiva, si segnala quanto segue:

- Contrattazione decentrata integrativa sottoscritta per il 2023 in data 30-03-2023.

Tale contratto decentrato, approvato grazie alla creazione di relazioni sindacali orientata alla partecipazione, al dialogo ed al reciproco rispetto dei ruoli e delle competenze, nonché alla condivisione degli apporti sia della delegazione trattante di parte pubblica sia delle organizzazioni sindacali, volti a negoziare soluzioni condivise, ha permesso di valorizzare l'apporto dei singoli dipendenti.

## **3.2 Organizzazione del lavoro agile**

### **3.2.1 Il Pola**

Il c.d. POLA "Piano Organizzativo del Lavoro Agile" introdotto per la prima volta dall'art. 263 del decreto-legge 19 maggio 2020 n. 34, convertito con modificazioni dalla Legge 17 luglio 2020 n. 77, individua le modalità attuative del lavoro agile garantendo che i dipendenti coinvolti non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera; definisce, altresì, le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale 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.

Più recentemente, la materia è stata affrontata dal contratto collettivo nazionale del Comparto Funzioni locali per il triennio 2019-2021 sottoscritto il 16-11-2022.

Nonostante alcuni cenni contenuti nel PIAO 2024, il Comune non ha adottato provvedimenti in materia e quindi si rinvia l'eventuale istituzione del lavoro agile ad una successiva fase, previo confronto sindacale.

### 3.3 Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale

#### 1- Quadro normativo

L'art. 2 del D. Lgs. 165/2001 recante: *“Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni pubbliche”* stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono, secondo i principi generali fissati dalle disposizioni di legge mediante gli atti organizzativi dei rispettivi ordinamenti le linee fondamentali di organizzazione degli uffici.

Le modalità di definizione dell'organizzazione degli uffici vengono poi esplicitate mediante l'art. 6 del citato D. Lgs 165/2001 il quale prevede che *“1. Al fine di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza ed economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni del personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6 ter. 2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente. 3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.*

Per quanto riguarda gli enti locali il legislatore ha introdotto con il comma 2, dell'art. 33 del decreto legge n. 34 del 2019, convertito con modificazioni in l. n. 58/2019, cosiddetto *“Decreto Crescita”* e così come modificato dal comma 853 dell'art. 1 della legge 27 dicembre 2019, n. 160 una nuova disciplina in tema di determinazione delle facoltà assunzionali stabilendo che a decorrere dalla data individuata dal decreto di attuazione della disciplina i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali di personale e fermo restando il rispetto pluriennale 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, considerata al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.

Con decreto del 17 marzo 2020, pubblicato in Gazzetta ufficiale n. 108 del 27 aprile 2020, il Dipartimento della Funzione pubblica ha provveduto ad emanare le norme di attuazione dell'art. 33, co.2 del D.L. 34/2019.

Il decreto in questione, infatti, ha introdotto una modifica significativa della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni prevedendo il superamento delle regole fondate sul turn over e l'introduzione di un sistema maggiormente flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale.

Nello specifico, così come previsto dal citato co. 2 art. 33 del d.l. 34/2019, viene individuato un valore soglia, differenziato per fascia demografica, del rapporto tra spesa di tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico ente e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, al netto del FCDE stanziato nel bilancio di previsione. Per i comuni che si trovano al disotto del valore soglia fissato dal decreto del 17 marzo 2020 viene individuata una percentuale massima di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato.

Rimangono comunque fermo i principi ed i vincoli previsti in materia di contenimento della spesa del personale ed in particolare l'art. 1, comma 562 della l. 27 dicembre 2006, n.296 la quale dispone che *“Per gli enti non sottoposti alle regole del patto di stabilità interno, le spese del personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'irap, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali non devono superare il corrispondente ammontare dell'anno 2008”*.

## **2.1- Requisiti per procedere ad assunzione di personale**

Per il triennio 2025-2027 è attualmente previsto il ricorso a nuove assunzioni, con forme di lavoro flessibile, nei termini che seguono al successivo paragrafo 6, oltre alla adesione ad una convenzione per la segreteria comunale, attualmente vacante e coperta da una reggenza a scavalco.

Si rammenta che al fine di aggiornare il Piano triennale del fabbisogno del personale è necessario verificare l'ammontare della spesa disponibile per le nuove assunzioni ed in particolare:

- il contenimento spesa del personale art.1. co. 562 l. 296/2006: nel triennio viene rispettato il limite di spesa di personale per l'anno 2008 (euro 275.193,5)<sup>1</sup>. A tale proposito, si rappresenta che la spesa di personale prevista si colloca al di sotto del suddetto limite;
- il rispetto dei limiti assunzionali previsti dal dl 34/2020. A tale proposito, si rappresenta che con riferimento al parametro di virtuosità finanziaria previsto dal DL 34/2019 e dal DPCM 17 marzo 2020, il Comune si colloca poco al di sotto del “valore soglia”

---

<sup>1</sup> Dato conforme al parere OREF al Rendiconto 2023 ed al dato SICO riportato nella rilevazione del 2023.

di spese di personale su entrate correnti, e precisamente nella percentuale del 29,45% (il limite è 29,50%).

## 2.2- Strutturazione della Pianta organica

Si riporta la dotazione organica dell'Ente nel valore finanziario calcolato in euro € **137.886,08**, e come di seguito strutturata valutando per omogeneità il costo del trattamento economico **fondamentale** delle categorie iniziali, per tredici mensilità, al netto di contributi ed oneri accessori:

COMUNE DI CLAVESANA				
Categoria	Ruolo	Non ruolo	TOTALI	Costo
FUNZIONARIO E ELEVATA QUALIFICAZIONE	2	0	2	50.293,43 €
ISTRUTTORE	2	0	2	46.351,22 €
OPERATORE ESPERTO	2	0	2	41.241,44 €
OPERATORE	0	0	0	0,00 €
<b>Totale</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>137.886,08 €</b>

dando atto che la previsione complessiva delle spese di personale, derivanti dalla dotazione organica [incrementata del fondo per il trattamento accessorio, degli oneri previdenziali, dei rimborsi da riconoscere per convenzioni, delle altre spese di personale previste e dell'IRAP, al netto delle poste correttive per rimborsi da ricevere], è prevista in euro 213.402,63 e quindi non supera il limite di spesa del personale 2008 (euro 275.193,95), valido per gli enti fino a 1000 abitanti, e che le spese necessarie per il finanziamento di tale organico mantengono il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio .

<b>VERIFICA LIMITI</b>
<b>COSTI PREVISTI DA DOTAZIONE</b>

	Costo	Oneri	Totale
<b>Costi presunti di dotazione</b>	137.886,08 €	38.419,66 €	<b>176.305,74 €</b>
Fondo risorse decentrate	34.561,61 €	8.225,66 €	<b>42.787,27 €</b>
Posizioni organizzative	16.659,33 €	3.964,92 €	<b>20.624,25 €</b>
Spesa personale lavoro flessibile	10.000,00 €	2.668,00 €	<b>12.668,00 €</b>
Altre voci inclusa reggenza scavalco	19.174,74 €	- €	<b>19.174,74 €</b>
			- €
			- €
			<b>271.560,00 €</b>

	Costo	Oneri	Totale
<b>Spese per i dirigenti</b>	- €		- €

	Costo	Oneri	Totale
<b>Spese per il Segretario (convenzione)</b>	19.000,00 €		<b>19.000,00 €</b>

<b>TOTALE AL NETTO DI IRAP</b>			<b>290.560,00 €</b>
IRAP			<b>18.553,95 €</b>
<b>TOTALE INCLUSA IRAP</b>			<b>309.113,95 €</b>

<b>MACRO 101 BILANCIO PREVISIONE 2025</b>			<b>271.560,00 €</b>
<b>MACRO 103 Spese per il Segretario 2025</b>			<b>19.000,00 €</b>

Decurtazioni voci comma 562	- 23.458,59 €	- 8.252,73 €	- <b>31.711,32 €</b>
Decurtazione rimborso personale in comando	- 64.000,00 €		- <b>64.000,00 €</b>

<b>LIMITE 2008 DA SICO 2023</b>			<b>275.193,95</b>
<b>RISPETTO COMMA 562 SPESA 2025 AL NETTO POSTE CORRETTIVE</b>			<b>213.402,63</b>
<b>MARGINE</b>			<b>61.791,32</b>

I dati relativi al fondo per il trattamento economico accessorio e al fondo delle posizioni organizzative sono stati desunti dalla determinazione del Servizio finanziario n. 54 del 07/03/2024

Nel 2025 risultano in comando due unità di personale (n. 1 istruttore e n. 1 operatore esperto) e quindi il relativo rimborso è stato posto in detrazione. Per la loro parziale e temporanea sostituzione è previsto il ricorso a forme di lavoro flessibile.

La posta correttiva derivante dagli aumenti contrattuali successivi al 2008 è stata calcolata consultando le ultime elaborazioni stipendiali disponibili (al 31-12-2024).

Il limite è dunque rispettato con un margine utile a garantirne sostanzialmente il rispetto anche nel caso di cessazione dei comandi in uscita.

### **2.3- Rispetto requisiti per l'assunzione di personale**

#### PIANO AZIONI POSITIVE

L'art. 48 del D. Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 prevede che le pubbliche amministrazioni debbano predisporre piani di azioni positive al fine di assicurare la rimozione che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro. I piani hanno durata triennale ed in caso di mancato adempimento le amministrazioni non possono assumere nuovo personale.

Si rinvia all'apposita Sezione del presente PIAO.

#### RISPETTO DEI TERMINI DI APPROVAZIONE DEI DOCUMENTI CONTABILI.

L'art. 1 co. 1 -*quinquies* prevede che in caso di mancato rispetto dei termini previsti per l'approvazione di bilanci di previsione, dei rendiconti o del bilancio consolidato, nonché di mancato invio entro trenta giorni del termine previsto per l'approvazione, dei relativi dati alla banca dati delle pubbliche amministrazioni non possono procedere a assunzioni di personale.

Il Comune risulta in regola rispetto ai termini indicati.

#### DEFICITARIETA' STRUTTURALE

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

### **3- Determinazione delle capacità assunzionali al decreto ministeriale del 17 marzo 2020**

Il decreto, all'art. 4, prevede in attuazione dell'art. 33, co. 2 del decreto legge n. 32 del 2019 i valori soglia per fascia demografica del rapporto tra spesa di personale dei comuni rispetto alle entrate correnti.

Nello specifico il decreto prevede che i comuni "virtuosi", ovvero i comuni con un rapporto di spesa di personale sulla media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, al netto del FCDE, possano incrementare la spesa di personale, per assunzione di personale a tempo indeterminato.

Per quanto riguarda l'importo di incremento della spesa di personale l'art. 5 del decreto prevede che la spesa del personale registrata nel 2018 possa essere incrementata di una percentuale non superiore al valore indicato nella tabella 2 del decreto.

Infine, l'art. 6 prevede che i comuni che hanno un rapporto spesa del personale entrate correnti superiore al limite soglia previsto alla tabella 3 sotto riportata debbano diminuire la spesa di personale.

Per quanto riguarda la determinazione del rapporto spese di personale entrate correnti l'art. 2 del decreto del 17 marzo 2020 definisce:

- la 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 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, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;
- 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.

Per le entrate correnti si considerano i primi tre titoli delle entrate, relativi agli ultimi rendiconti approvati al netto dell'FCDE stanziato nel bilancio di previsione assestato.

Nello specifico i dati che caratterizzano l'ente risultano essere i seguenti:

<b>Calcolo delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni.</b>					
Ai sensi dell'art. 33 del DL 34/2019 e del Decreto 17 marzo 2020					
<b>Abitanti</b>	700	<b>Prima soglia</b>	<b>Seconda soglia</b>	<b>Incremento spesa - I FASCIA</b>	
<b>Anno Corrente</b>	2025	29,50%	33,50%	%	€
<b>Entrate correnti</b>		<b>FCDE</b>	4.194,20 €	0,16%	407,68 €
Ultimo Rendiconto	885.275,28 €	<b>Media - FCDE</b>	853.101,86 €	<b>Spesa massima 2025</b>	
Penultimo rendiconto	851.631,30 €	<b>Rapporto Spesa/Entrate</b>		251.665,05 €	
Terzultimo rendiconto	834.981,59 €	29,45%			
<b>Spesa del personale</b>		<b>Collocazione ente</b>			
Ultimo rendiconto	251.257,37 €	Prima fascia			
<b>Incremento spesa</b>					
407,68 €					
<b>Spesa del Personale</b>					
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 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, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;					
<b>Entrate Correnti</b>					
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.					
<b>Fasce demografiche</b>	<b>Prima soglia</b>	<b>Seconda soglia</b>			
Comuni con meno di 1.000 abitanti;	29,50%	33,50%			
Comuni da 1.000 a 1.999 abitanti;	28,60%	32,60%			
Comuni da 2.000 a 2.999 abitanti;	27,60%	31,60%			
Comuni da 3.000 a 4.999 abitanti;	27,20%	31,20%			
Comuni da 5.000 a 9.999 abitanti;	26,90%	30,90%			
Comuni da 10.000 a 59.999 abitanti;	27,00%	31,00%			
Comuni da 60.000 a 249.999 abitanti;	27,60%	31,60%			
Comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti;	28,80%	32,80%			
Comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre.	25,30%	29,30%			
<b>Comuni che si collocano nella seconda fascia</b>					
I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta compreso fra il valore della prima soglia e quello della seconda soglia, per fascia demografica, non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.					
<b>Comuni che si collocano nella terza fascia</b>					
A decorrere dal 2025, i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore alla seconda soglia per fascia demografica applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.					

Quindi, con riferimento al parametro di virtuosità finanziaria previsto dal DL 34/2019 e dal DPCM 17 marzo 2020, il Comune si colloca al di sotto del "valore soglia" di spese di personale su entrate correnti (29,50%), e precisamente nella percentuale del 29,45%

Si precisa che alla spesa di personale della macro 101 a Rendiconto 2023 (euro 228.507,33) sono stati aggiunti il costo della convenzione di segreteria 2023 al netto IRAP (euro 24.275,80); il costo di un rimborso per spese di personale (1.307,52); e sono state decurtate le spese per incentivi tecnici (euro 2.833,28; Corte dei conti Abruzzo, delibera n. 249/2021).

#### **4- Assunzioni a tempo determinato (rapporto di lavoro flessibile)**

Il ricorso da parte dei Comuni a forme di lavoro flessibile incontra una serie di limitazione di carattere ordinamentale e finanziario.

Sotto il profilo finanziario l'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010 dispone *“A decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, incluse le Agenzie fiscali di cui agli articoli 62, 63 e 64 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, e successive modificazioni, gli enti pubblici non economici, le università e gli enti pubblici di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni e integrazioni, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura fermo quanto previsto dagli articoli 7, comma 6, e 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. [...] Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. [...] Le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per le finalità previste ai sensi del presente comma, il limite di cui al primo periodo è computato con riferimento alla media sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009”*;

Alla luce della citata normativa il limite massimo di spesa per tipologie contrattuali di tipo flessibile coincide con la spesa effettuata nel 2009, e per gli enti che non anno sostenuto spesa per lavoro flessibile nell'anno di riferimento il limite è computato utilizzando la media 2007-2009.

La Corte dei Conti n. 1/SEZAUT/QMIG del 5 gennaio 2017 richiamando le sezioni riunite in sede di controllo, con la delibera 11/2012, dopo aver ribadito che i limiti di spesa per i contratti del personale temporaneo o con rapporto di lavoro flessibile, introdotti dall'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010, costituiscono principi di coordinamento della finanza pubblica nei confronti degli enti di autonomia territoriali, cui gli enti sono tenuti a conformarsi direttamente, hanno ammesso la possibilità di adattamento per gli enti di minori dimensioni, al fine di salvaguardarne la funzionalità; nello specifico il collegio, nella deliberazione citata, ha infatti ribadito che se è vero che il meccanismo di contenimento della spesa delineato dall'art. 9, comma 28, obbliga le amministrazioni a ridurre gli impegni in misura maggiore laddove questi sono, in valore assoluto, più elevati, risulta difficile, per converso, ipotizzare che, laddove questi manchino del tutto, l'unica conseguenza possibile sia l'impossibilità di sostenere la spesa ed affermato il seguente principio di diritto: *“Ai fini della determinazione del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010 e s.m.i., l'ente che non abbia fatto ricorso alle tipologie contrattuali ivi contemplate né nel 2009, né nel triennio 2007-2009, può, con motivato provvedimento, individuare un nuovo parametro di riferimento, costituito dalla spesa strettamente necessaria per far fronte ad un servizio essenziale per l'ente”*.

Nel rispetto di tale quadro normativo, il limite di spesa è stato individuato euro 10.800 (oltre oneri previdenziali ed IRAP) come da delibera di Giunta comunale n. 24/2017 con la quale sono stati quantificati i limiti di spesa per il personale da impiegare con forme flessibili di lavoro ai sensi dell'art. 9, c. 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78, in euro 10.800 (oltre oneri previdenziali ed irap).

La presente programmazione (2025-2027) prevede all'attualità il ricorso a forme flessibili di lavoro, per euro 10 mila, entro il limite di euro 11.428,00 (dato parere OREF rendiconto 2023).

Devono intendersi dunque consentite, entro tale limite, le assunzioni a tempo determinato (ovvero forme di reclutamento temporaneo quali il ricorso a "scavalchi di eccedenza" ex art. 1 comma 557 L. 311/2004) che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale nel rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L.78/2010 convertito in Legge 122/2010 e s.m.i. di cui sopra, e delle altre disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile.

## **5- Verifica non eccedenza di personale**

Ai sensi dell'art. 33 del D. lgs. 165/2001, nel testo modificato dall'art. 16 della legge 12 novembre 2011, n. 183, a partire dal 1° gennaio 2012, tutte le Amministrazioni pubbliche sono obbligate ad effettuare ogni anno la ricognizione delle condizioni di soprannumerarietà e di eccedenza del personale.

Per quanto riguarda la situazione del Comune, è stato accertato che NON ricorre il caso.

## **6- Assunzioni programmate**

Il Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n.75 ha introdotto modifiche al D.lgs.vo 30 marzo 2001, n.165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche", sostituendo, tra l'altro, l'originario art. 6, ora ridenominato "Organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale".

Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, viene quindi prevista l'adozione da parte delle Pubbliche Amministrazioni di un Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP), in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate dai successivi decreti di natura non regolamentare.

Si è superato il tradizionale concetto di dotazione organica, inteso come contenitore che condiziona le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali ivi contemplate e si è approdati al nuovo concetto di "dotazione di spesa potenziale massima" che si sostanzia in uno strumento flessibile finalizzato a rilevare l'effettivo fabbisogno di personale.

Con decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018 (GU n.173 del 27 luglio 2018) sono state definite le linee di indirizzo volte ad orientare le pubbliche amministrazioni nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale. Il quadro normativo di riferimento in tema di parametri assunzionali e vincoli di finanza pubblica è stato ridefinito con l'approvazione di disposizioni che hanno dato

attuazione a quanto previsto all'art. 33, comma 2, del d.l.30 aprile 2019 n. 34 “Misure urgenti di crescita economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi”, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019 n. 58. Tali disposizioni normative - DM 17/03/2020 “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni” (pubblicato sulla GU n.108 del 27-04-2020) e Circolare interministeriale del 13/05/2020 - hanno marcato un significativo ed incisivo cambiamento nella definizione delle capacità assuntive degli Enti. Infatti vengono ora attribuite agli Enti una maggiore o minore capacità assuntiva non più in misura proporzionale alle cessazioni di personale dell'anno precedente (cd. turn over) ma basate sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale e sulla capacità di riscossione delle entrate, attraverso la misura del valore percentuale derivante dal rapporto tra la spesa di personale dell'ultimo rendiconto e quello della media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti. Il decreto delinea capacità differenziate con conseguente classificazione degli enti in 3 diverse fasce attraverso la misurazione del suddetto rapporto spesa di personale/entrate correnti rispetto a valori soglia.

Lo sviluppo del calcolo di tali incrementi percentuali rispetto alla spesa di personale del rendiconto 2018 porta a definire, per ciascuno degli anni di riferimento, la spesa massima raggiungibile ed i margini di capacità assuntiva.

Il sistema dinamico così profilato obbliga, però, ad aggiornare, in ciascun anno, il corretto posizionamento rispetto al valore soglia di riferimento, sulla base del valore del rapporto spese di personale/entrate correnti, onde verificare il permanere o meno di capacità assuntive dell'Ente. Da questo punto di vista l'approvazione del Rendiconto dell'esercizio precedente marca, quindi, ogni anno, con una dinamica di aggiornamento a scorrere, uno snodo procedurale amministrativo fondamentale nel (ri)calcolo dei margini assuntivi.

Per il triennio 2025-2027 sarà possibile ricorrere a nuove assunzioni **nel caso in cui si verificassero cessazioni che liberassero idonei spazi finanziari.** In tal caso, la programmazione triennale sarà rivista ed aggiornata, così come potrà essere rivista ed aggiornata in relazione a nuove e diverse esigenze ed in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme in materia di facoltà occupazionali e di spesa.

Nel frattempo sarà possibile fare ricorso a forme flessibili di lavoro, nei termini di cui al precedente § 4.

Sarà inoltre possibile stipulare una convenzione di segreteria, per una quota spesa stimabile in euro 24 mila su base annua.

Il presente piano triennale dei fabbisogni sarà trasmesso alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo “Piano dei fabbisogni” presente in 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;

La amministrazione ha successivamente significato la intenzione di utilizzare parte del budget di cui al paragrafo 4 per assunzioni a tempo determinato ex art. 90 del Dlgs. 267/2000.

### **3.4 Formazione del personale**

La formazione dei dipendenti costituisce un pilastro di qualsiasi strategia incentrata sulla crescita continua delle competenze: reskilling (nell'accezione di maturare nuove competenze più aderenti alle nuove sfide della Pubblica Amministrazione) e upskilling (nell'accezione di ampliare le proprie capacità così da poter crescere e professionalizzare il proprio contributo) assumono ancor più importanza nella PA, viste le sfide contemporanee che è chiamata ad affrontare.

Intesa in questo senso, la valenza della formazione è duplice: rafforza le competenze individuali dei singoli, in linea con gli standard europei e internazionali, e potenzia strutturalmente la capacità amministrativa, con l'obiettivo di migliorare la qualità dei servizi a cittadini e imprese. Affinché il processo di pianificazione degli interventi formativi possa concretamente raggiungere gli obiettivi sopra richiamati, a prescindere dagli adempimenti previsti anche dai contratti nazionali, occorre programmare gli interventi formativi secondo logiche strutturali, ossia con una temporalità di medio e lungo periodo nell'interno di percorsi definiti ed improntati al miglioramento continuo delle conoscenze e delle competenze, nonché disporre delle risorse finanziarie adeguate al fabbisogno.

Sulla base di queste premesse, a livello operativo, la formazione del personale comunale si avvale di interventi di formazione specialistica calibrati sulle esigenze specifiche degli Uffici, volti ad accrescere il know how necessario a migliorare concretamente l'azione amministrativa in contesti resi sempre più dinamici dagli interventi del legislatore, oltre che da eventuali mutamenti nei contesti organizzativi.

Pur nella consapevolezza del valore della formazione rivolta al personale dipendente, in considerazione delle caratteristiche dimensionali (minime) dell'Ente, si è ritenuto di non dotare il Comune di un vero e proprio Piano della Formazione.

Viene garantita ai dipendenti la partecipazione a corsi obbligatori ex lege, ivi inclusi quelli in materia di anticorruzione trasparenza e sicurezza luoghi di lavoro, corsi a catalogo (cd corsi spot), corsi gratuiti, corsi relativi al conseguimento di specifiche qualifiche professionali, corsi realizzati in abbonamento, in adesione alle esigenze formative di volta in volta rappresentate dal personale dipendente.

## Piano Azioni Positive triennio 2025-2027

### PREMESSA

Il Piano triennale delle Azioni Positive è il documento programmatico che individua obiettivi e risultati attesi per riequilibrare le situazioni di non equità di condizioni tra uomini e donne che lavorano nell'Ente.

L'art. 48, D.lgs 11 aprile 2006, n. 198 prevede che le pubbliche amministrazioni si dotino di un Piano di Azioni Positive per la realizzazione delle pari opportunità tra uomo e donna; in particolare, le azioni positive devono mirare al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell'Ente;
- uguaglianza sostanziale fra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;
- valorizzazione delle caratteristiche di genere.

### L'ORGANICO DEL COMUNE

L'analisi della situazione attuale del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato alla data del 31/12/2024 presenta il seguente quadro di raffronto della situazione lavorativa suddivisa per genere:

	Segretario*	Operatori	Operatori esperti	Istruttori	Funzionari	Dirigenza	Totale
DONNE	1	-	0	1	2	-	4
UOMINI	-	-	2	1	0	-	3
TOTALE	1	-	2	2	2	-	7

di cui Responsabili di servizio:

	Segretario*	Operatori	Operatori esperti	Istruttori	Funzionari	Dirigenza	Totale
DONNE	1	-	-	-	2	-	3
UOMINI	-	-	-	-	-	-	-
TOTALE	1	-	-	-	2	-	3

\*Segretario reggente a scavalco

## OBIETTIVI

Le finalità che l'Amministrazione comunale si propone di perseguire nell'arco del triennio 2025-2027 sono le seguenti:

- migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti;
- potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi flessibili;
- aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere.

Per perseguire tali finalità, nel presente Piano sono stati individuati alcuni ambiti di intervento in relazione ai quali sono state definite specifiche azioni positive.

Le limitatissime dimensioni organizzative dell'Ente consentono al servizio personale (affidato al Segretario comunale) un controllo e monitoraggio costante del grado di attuazione delle azioni positive.

Per le stesse ragioni molte delle azioni sotto illustrate non hanno attualmente rilievo applicativo, per mancanza dei presupposti e delle esigenze di fatto che sono destinate a soddisfare, ma si ritiene di doverne dare enunciazione a priori, in modo che siano di immediata applicazione laddove per mutate esigenze dei dipendenti e/o per l'ingresso di nuovi dipendenti, si verifichino i presupposti per la loro applicazione.

## DETTAGLIO DELLE AZIONI POSITIVE PROGRAMMATE

### **Descrizione Intervento: FORMAZIONE**

Finalità strategiche: migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.

Obiettivo: programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco del triennio di sviluppare una crescita professionale adeguata

#### **Azione positiva 1:**

Garantire pari possibilità di accesso per le/i dipendenti alle iniziative di formazione, attraverso piattaforme on line e webinar, cui sia possibile accedere anche in modalità differita.

#### **Azione positiva 2:**

Favorire, nel caso in cui ricorrano tali situazioni, il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da congedo parentale o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento da parte di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative per colmare eventuali lacune (ad esempio, mediante l'attivazione di flussi informativi casa/lavoro, attraverso il sistema informatico, tra Amministrazione e lavoratore o lavoratrice durante l'assenza)

### **Descrizione Intervento: ORARI DI LAVORO**

Finalità strategiche: potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi flessibili.

Obiettivo: promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche legate alla genitorialità e/o altre situazioni critiche.

#### **Azione positiva 3:**

Garantire la possibilità di effettiva fruizione della flessibilità dell'orario di lavoro (ove prevista).

### **Descrizione Intervento: SVILUPPO DELLE CARRIERE E PROFESSIONALITA' DEL PERSONALE**

Finalità strategiche: migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti

Obiettivo: fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità al personale sia maschile sia femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche.

**Azione positiva 4:**

Sviluppare le professionalità presenti all'interno dell'ente, non ostacolando la possibilità di maturare altre esperienze lavorative nella Pubblica amministrazione quando sono occasione di crescita professionale.

**Azione positiva 5:**

Migliorare, compatibilmente con le risorse di bilancio e conformemente alle disposizioni normative in materia, la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti, ricorrendo all'utilizzo, senza discriminazioni di genere, di sistemi premianti secondo logiche meritocratiche

**Descrizione Intervento: INFORMAZIONE**

Finalità strategiche: Aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere.

Obiettivo: Promozione e diffusione delle informazioni sulle tematiche riguardanti i temi delle pari opportunità.

**Azione positiva 6:**

Informazione e sensibilizzazione sulle tematiche delle pari opportunità attraverso la pubblicazione di informativa e iniziative sul tema, nonché del presente Piano di Azioni Positive, sul sito internet del Comune nella sezione Amministratore Trasparente.

**DURATA**

Il presente Piano ha durata triennale.

Nel periodo di vigenza sarà effettuato il monitoraggio dell'efficacia delle azioni adottate, saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, per poter procedere, alla scadenza, a un suo adeguato aggiornamento.

**PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE**

Una volta approvato, il Piano deve essere pubblicato all'Albo Pretorio dell'Ente, sul sito istituzionale del Comune e reso disponibile a tutti i dipendenti del Comune.

Il Piano è altresì trasmesso al/alla Consigliere/a provinciale di parità.

## **SEZIONE 4**

### **Monitoraggio**

#### **4.1 Modalità del monitoraggio**

Sebbene l'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022 preveda che gli Enti con meno di 50 dipendenti non siano tenuti alla redazione della presente sezione, si ritiene di provvedere ad elaborarla, poiché funzionale alla chiusura del ciclo di pianificazione e programmazione.

Le modalità di monitoraggio sono indicate in parte nella sezione dedicata alla prevenzione della corruzione e vengono effettuate in analogia con il Regolamento dei controlli interni, nonché in sede di relazione performance.

E' previsto comunque un monitoraggio da parte dei responsabili dei singoli piani attraverso l'attività di rendicontazione sull'avanzamento degli obiettivi strategici e gestionali, finalizzata anche ad eventuali interventi correttivi che consentano la ricalibrazione degli stessi al verificarsi di eventi imprevedibili tali da alterare l'assetto dell'organizzazione e delle risorse a disposizione dell'Amministrazione.