



CONSORZIO T.I.N.E.R.I.

(Tutti Insieme Nessuno Resti Indietro)
Piazza dello Spedale n.3/4
01036 NEPI (VT)

PIAO 2024 - 2026

PREMESSA Le finalità del PIAO sono:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese. In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla "mission pubblica" complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori. Si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

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 (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa - in particolare:

- il Piano della performance,
- il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza,
- il Piano triennale dei fabbisogni del personale
- quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica) ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale

anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, la data di scadenza per l'approvazione del PIAO in fase di prima applicazione è stata fissata al 30 giugno 2022. 3 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 ed Organizzazione, le amministrazioni tenute all'adozione del PIAO, con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'art. 3 comma 1 lettera c), n.3, per la mappatura dei processi limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto considerando, ai sensi dell'art. 1 comma 16 della Legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

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

Il Consorzio T.I.NE.R.I. -TUTTI INSIEME NESSUNO RESTI INDIETRO non ha attività corruttive pregresse essendo divenuto operativo solo dal 1° aprile 2022, ed avendo al momento alle dipendenze il Direttore e dal primo settembre 2023 una dipendente di uno dei Comuni del Consorzio trasferita a tempo pieno . L'organizzazione è in fase di costituzione avendo approvato il fabbisogno triennale del personale con delibera del CDA n°18 del 13.12.2022 e sta predisponendo gli obiettivi per la performance del personale in fase di assunzione e il PTPC 2024/2026 facente parte del PIAO che sarà poi aggiornato nel 2025. 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. Inoltre procedono esclusivamente alle attività di cui all'art. 6 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. 8, comma 3, del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, il termine per l'approvazione del PIAO, in fase di prima applicazione, è differito di 120 giorni dalla data di approvazione del bilancio di previsione; sulla base del quadro normativo di riferimento e in una visione di transizione dall'attuale alla nuova programmazione, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026, ha quindi il compito principale di fornire, una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani che nel caso del Consorzio T.I.NE.R.I., ad eccezione del Piano per il lavoro agile, (in fase di approvazione) sono stati già approvati per il 2024-2026. Il Consorzio T.I.NE.R.I. applica lo schema tipo di PIAO semplificato.

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE		
CONSORZIO T.I.NE.R.I. – TUTTI INSIEME NESSUNO RESTI INDIETRO Indirizzo: Piazza dello Spedale 3 01036 Nepi VT Codice fiscale:90138383568 Partita Iva: assente Presidente: Dott. Franco Vita Numero di dipendenti al 31 Dicembre anno precedente: 0 Telefono: 0761/559006 Sito Internet: www.consorziotineri.it Pec: consorziotineri@legalmail.it Comuni costituenti il Consorzio Calcata Castel Sant’Elia Civita Castellana Corchiano Fabbrica di Roma Faleria Gallese Nepi Vallerano Vasanello Vignanello		
SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE		
Sottosezione programmazione pubblico	di Valore	Allegato 1

Sottosezione di programmazione Performance		Piano della Performance Allegato 2
Sottosezione di programmazione Rischi corruttivi e trasparenza		Piano Triennale per la prevenzione della corruzione e della Trasparenza allegato 3
SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO		
Sottosezione di programmazione Struttura organizzativa		Struttura organizzativa,
Sottosezione di programmazione Organizzazione del lavoro agile		Piano di Organizzazione del Lavoro Agile (POLA): non ancora adottato
Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale		Piano triennale del fabbisogno del personale 2024- 2026, di cui alla deliberazione del CdA n°18 del 13.12 2022

SEZIONE 4. MONITORAGGIO
Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, comma 3 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5, del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sarà effettuato: secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance"; secondo le modalità definite dall' ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza"; su base triennale dall' Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 0 dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, relativamente alla Sezione "Organizzazione e capitale umano", con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.



CONSORZIO T.I.NE.R.I.

(Tutti Insieme Nessuno Resti Indietro)

Piazza dello Spedale n.3/4

01036 NEPI (VT)

ALLEGATO 1

Valore pubblico

Azioni che contribuiranno alla “**missione aziendale**” del Consorzio:

1. Strutturazione dell'organico del personale così da superare la precarietà della precedente gestione in fase di start -up avvalendosi delle agevolazioni Statali per le assunzione del personale del Servizio Sociale.
2. Realizzazione dei servizi derivanti da indicazioni statali, regionali e dall'assemblea consortile con particolare riferimento ai LEP
3. Miglioramento della situazione dei 3 Centri diurni per disabili presenti nel territorio dell'ambito.
4. Razionalizzazione del Punto Unico di Accesso in integrazione con la ASL territoriale
5. Potenziamento ed ampliamento dei servizi sociali offerti ai cittadini dei Comuni aderenti al Consorzio.



CONSORZIO T.I.NE.R.I.

(Tutti Insieme Nessuno Resti Indietro)

Piazza dello Spedale n.3/4
01036 NEPI (VT)

Allegato 2

Piano della Performance

La programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia è collocata nel Piano Attività Annuale, e nel Piano strategico triennale.

Per il 2024 gli obiettivi da conseguire sono i seguenti e sono ripartiti :

a carico del Direttore:

- a) l'aggiornamento triennale del Piano di Zona 2024 -2026 e portarli ad approvazione degli organismi dell'Ente
- b) Provvedere ad avviare i progetti del PNRR non ancora affidati ed in particolare per la gestione dei tre centri diurni
- c) Provvedere all'assunzione dell'organico per l'Ufficio di Piano ed il Servizio Sociale entro l'anno;
- d) Gestione puntuale delle piattaforme operative dedicate dagli Enti al Consorzio (Multifondo, Regis, GEPI, ASSA, SIOSS ecc.) mediante l'unità di personale da assumere tramite concorso presso l'Ufficio di Piano

a carico del Responsabile finanziario :

- a) Procedere alla scrittura del bilancio di previsione 2024 e del conto consuntivo 2023;
- b) Rispetto del termine di trenta giorni nel pagamento ai fornitori nel corso del 2024;

c) Portare a regime il servizio contabile

a carico del personale dell'Ufficio di Piano

a) l'aggiornamento triennale del Piano di Zona 2024-2026

b) Provvedere ad avviare i progetti del PNRR non ancora affidati

c) Gestione puntuale delle piattaforme operative dedicate dagli Enti al Consorzio (Multifondo, Regis, GEPI, ASSA, SIOSS ecc..)

Una volta assunto il personale il Direttore e l'OIV procederanno all'assegnazione di specifici obiettivi nell'ambito del Piano della performance

Il livello di conseguimento degli obiettivi verrà verificato a inizio 2025 tramite l'OIV nominato con delibera del CdA



CONSORZIO T.I.N.E.R.I.

(Tutti Insieme Nessuno Resti Indietro)

Piazza dello Spedale n.3/4

01036 NEPI (VT)

ALLEGATO 3 PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA

2023-2025

Premessa

I temi dell'integrità dei comportamenti e della trasparenza delle pubbliche amministrazioni mantengono una fondamentale importanza, in quanto presupposti per un corretto utilizzo delle risorse pubbliche e per l'esercizio, in materia, di un adeguato controllo da parte dei cittadini. Con l'approvazione della legge 6 novembre 2012, n. 190 – la cosiddetta legge anticorruzione – il Legislatore italiano ha accolto le sollecitazioni provenienti dalla comunità internazionale ed ha dato un segnale forte della volontà del sistema pubblico italiano di combattere con razionalità e rigore i fenomeni corruttivi purtroppo assai diffusi, prescrivendo l'adozione, da parte delle pubbliche amministrazioni nazionali e locali, di apposite misure di prevenzione e repressione dei comportamenti illeciti o comunque scorretti.

Il presente Piano per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza si pone quale strumento di programmazione, attuazione e verifica delle azioni che IL Consorzio vuole porre in essere per tutelare – anche tramite la razionalizzazione delle attività amministrative di competenza – la legittimità, l'integrità e la trasparenza dell'operato dei propri dipendenti e amministratori. Al fine di definire adeguate e concrete misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza, la stesura del Piano è stata preceduta da un'analisi del contesto esterno ed interno all'amministrazione.

Il presente Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2024-2026 contiene:

- 1) l'analisi del livello di rischio delle attività svolte,
- 2) un sistema di misure, procedure e controlli tesi a prevenire situazioni lesive per la trasparenza e l'integrità delle azioni e dei comportamenti del personale, degli amministratori, dei collaboratori esterni.

Dopo la formale approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione, infine, il presente Piano è sottoposto a consultazione pubblica da parte di cittadini, imprese, associazioni di categoria ed altre organizzazioni portatrici di interessi collettivi, tramite pubblicazione sul sito web istituzionale. Le osservazioni eventualmente presentate potranno essere oggetto di riflessione e valutazione in sede di prossima redazione del PIAO.

Il presente Piano per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza è reso noto a ciascun dipendente ed è pubblicato nella sezione Trasparenza/altri contenuti/prevenzione della corruzione. Nell'elaborazione della strategia di prevenzione della corruzione, anche per il triennio 2024-2026 si è tenuto conto di 4 fattori che influenzano le scelte dell'Ente:

- la mission istituzionale;
- la sua struttura organizzativa e l'articolazione funzionale;
- la metodologia utilizzata nello svolgimento del processo di gestione del rischio;
- le modalità semestrali di effettuazione del monitoraggio.

Il PTPCT si articola in tre parti: la prima dedicata alle modalità di svolgimento del processo di gestione del rischio; la seconda alla programmazione delle attività attuative delle misure di carattere generale e la terza a quelle della misura della trasparenza.

- **Art.1 - Il contesto in cui opera il consorzio**

- **Art. 1.1. Il contesto esterno**

L'analisi del contesto esterno ha come obiettivo quello di evidenziare come le caratteristiche dell'ambiente nel quale l'Azienda è chiamata ad operare, con riferimento, ad esempio, a variabili culturali, criminologiche, sociali ed economiche del territorio possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi al proprio interno. A tal fine, sono stati considerati sia i fattori legati al territorio della Provincia di Viterbo, sia le relazioni e le possibili influenze esistenti con i portatori e i rappresentanti di interessi esterni. Comprendere le dinamiche territoriali di riferimento e le principali influenze e pressioni a cui il Consorzio può essere sottoposto consente infatti di indirizzare con maggiore efficacia e precisione la strategia di gestione del rischio. Non si può tacere, analizzando il contesto esterno, l'incidenza che la pandemia e la conseguente emergenza sanitaria hanno avuto e stanno avendo sul tessuto sociale, economico e politico cittadino, provinciale e nazionale. Le ripercussioni si estendono sicuramente a tutto il 2023 e a parte del 2024, e richiederanno il massimo impegno del sistema pubblico per sostenere la ripartenza economica, rinforzare la coesione sociale, contrastare le infiltrazioni criminali in un tessuto sinora sostanzialmente sano e vigile.

In generale la Provincia di Viterbo a parte episodi minori non ha presenza di criminalità organizzata e comunque le attività sociali non sono particolarmente appetibili da quel punto di vista.

Art. 1.2. Il contesto interno

Nel processo di costruzione del presente Piano si è tenuto conto degli elementi di conoscenza sopra sviluppati relativi al contesto ambientale di riferimento e della presumibile vigilanza futura che verrà programmata e poi svolta all'interno del Consorzio sui possibili fenomeni di deviazione dell'agire pubblico dai binari della correttezza e dell'imparzialità.

Nel corso dei monitoraggi minimi sinora effettuati, non sono emerse irregolarità attinenti al fenomeno corruttivo, né a livello di personale dipendente / collaboratore, né a livello di organi di indirizzo politico amministrativo.

Si segnala inoltre:

- **Sistema di responsabilità:** ruoli responsabilità e deleghe, (oltre a quelli del Presidente, del CdA, dell'Assemblea e del Direttore già previsti negli atti istitutivi) saranno preventivamente e dettagliatamente definiti e formalizzati, così come i processi decisionali.
- **Politiche, obiettivi e strategie:** sono definiti di concerto da CdA e Direttore dell'Azienda. Entro il 31 gennaio 2025 dovrà essere redatta il primo aggiornamento del PIAO, Programma integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026, con il quale saranno aggiornati gli obiettivi e le strategie consortili per il prossimo triennio.
- **Risorse, conoscenze, sistemi e tecnologie:** il Consorzio è dotato di una sede efficiente e autonoma, di proprietà del Comune di Nepi, di una rete infrastrutturale ed informatica

recentemente propria, con Personale e collaboratori adeguatamente formati per affrontare adeguatamente le sfide organizzative e di erogazione dei servizi

- **Cultura organizzativa:** a partire dall'assunzione tutti i componenti del Consorzio sia Ufficio di Piano che Servizio Sociale Professionale saranno valutati e valorizzati per la loro capacità di interpretare in modo etico il raggiungimento delle finalità dell'ente
 - **Flussi informativi:** la trasparenza interna è considerata un pilastro fondante la capacità dell'ente di porsi come Organizzazione in grado di apprendere e di sviluppare il valore delle risorse ad esso affidate.
 - **Relazioni interne ed esterne:** la costante attenzione al benessere organizzativo ed al lavoro di squadra, caratterizza le relazioni interne. Le relazioni verso il mondo del terzo settore e delle aziende sono improntate alla massima eticità.
- **Denunce, segnalazioni o altre indagini in corso:** non risultano agli atti, né si riscontrano procedimenti disciplinari peggiori o pendenti nella breve vita dell'Ente.
 - Ciò premesso, si può fondatamente ritenere che il contesto interno al momento è sano e non genera particolari preoccupazioni.

Art.2. - La struttura organizzativa del Consorzio T.I.NE.R.I.

Il **Consorzio T.I.NE.R.I.**, nasce il 20 aprile 2021 dalla volontà dei Comuni di Calcata, Castel Sant'Elia, Civita Castellana, Corchiano, Fabrica di Roma, Faleria, Gallese, Nepi, Vallerano, Vasanello e Vignanello di gestire tramite un Consorzio e non più un Comune Capofila l'ambito Sociale.

Dal giorno 1 aprile 2022 il Consorzio, attivati i requisiti minimi per rispettare le norme, ostacolato non poco dalla pandemia, è divenuto operativo

Con questo ambizioso progetto si vuole giocare un ruolo importante per lo sviluppo sociale dell'ambito Sociale VT5 in quanto il Consorzio non si deve limitare a gestire ma a implementare quanto già fatto dal Comune capofila nel periodo 2002-2021 utilizzando tutte le risorse disponibili.

LA NOSTRA MISSION

Il Consorzio vuole essere uno strumento della comunità e al servizio della comunità. Un Consorzio che rappresenti uno strumento a disposizione della gente orientato all'innovazione nel rispetto dell'ambiente con uno spiccato radicamento territoriale.

Il Consorzio TINERI si impegna progredire per:

- cittadini/utenti: per erogare servizi di qualità all'altezza delle loro aspettative;
- i Comuni consorziati: per rappresentare un valore sociale consolidato ed un concreto strumento di sviluppo secondo i principi di responsabilità sociale;
- il territorio: perché le attività del Consorzio possano creare un volano che produca anche un piccolo sviluppo economico, ovviamente sociale e ambientale;
- la comunità: perché riconosca il Consorzio come uno strumento proprio per sopperire ai problemi e aumentare il benessere comune;

- le donne e gli uomini che lavoreranno nel Consorzio: perché saranno protagonisti dei risultati che saranno raggiunti grazie alla competenza, all'impegno, al coinvolgimento e passione che quotidianamente contraddistingue il loro operato.

Sono organi del Consorzio:

1. **L'Assemblea consortile** composta dai rappresentanti degli enti associati (sindaco o suo delegato) ciascuno con responsabilità pari alla quota di partecipazione dell'Ente rappresentato
2. il **Consiglio di Amministrazione**: composto da 3 membri, eletti dall'assemblea tra i suoi componenti
3. il **Presidente**: eletto in seno al consiglio di Amministrazione, è il Presidente del Consorzio, assicura l'attuazione degli indirizzi dell'Assemblea consortile ed attua un costante collegamento e raccordo tra la Direzione e il Consiglio di Amministrazione. Convoca e presiede il Consiglio di Amministrazione, ha la rappresentanza in giudizio dell'Ente e rappresenta il Consorzio presso altri enti.
4. il **Revisore dei Conti**: Il controllo sulla regolarità contabile e la vigilanza sulla gestione economico-finanziaria è affidata ad un unico Revisore dei conti.
5. Il **Direttore**, in carica dalla nascita del Consorzio è stato nominato dall'Assemblea, ha la rappresentanza legale del Consorzio di fronte a terzi, ne ha la responsabilità gestionale

Componenti del Consiglio di Amministrazione:

Presidente: Franco Vita
Vicepresidente: Luca Giampieri
Consigliere: Adelio Gregori

Struttura Organizzativa:

La struttura organizzativa del Consorzio è distinta in un Direttore, cui sono affidate la gestione e l'attività amministrativa dell'ente e quanto previsto dallo Statuto, un Ufficio di Piano diviso in due unità organizzative, distinte in ufficio tecnico/amministrativo e Ufficio Contabilità/personale la prima con 2 figure D e 1 figura C; la seconda con 1 figura D e 1 C l.

Si sottolinea che in caso di esigenze particolari le figure di categoria D possono essere reclutate eventualmente anche con l'art. 110 del Dlg 18 agosto n. 267, incarichi di alta qualificazione a tempo determinato;

La parte prettamente sociale anch'essa divisa in due unità organizzative Servizio Sociale Professionale (7) e PUA/Segretariato Sociale (6) ognuna composta da 7 Assistenti Sociali che opereranno sul territorio e in affiancamento alla Direzione, oltre all'Assistente sociale Coordinatrice.

Il numero dei posti in organico e le relative qualifiche funzionali sono rappresentati nella programmazione triennale delle Assunzioni. La Pianta organica è attualmente coperta con il Direttore, L'istruttore Direttivo dell'Ufficio di Piano e il Responsabile del Servizio Finanziario e Contabil, nel corso del 2024 si procederà come da programma alla quasi conclusione delle assunzioni

I principi generali della normativa in tema di integrità e trasparenza saranno applicati nell'ambito delle strutture e delle risorse umane specificamente previste per l'ente, tenendo conto delle finalità pubbliche svolte dal Consorzio.

Art. 2.1 Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza

Con deliberazione del 17 febbraio 2022, pubblicata sul sito www.consorziotineri.it nella sezione "Amministrazione trasparente" il Consiglio di Amministrazione, all'unanimità dei presenti, ha

nominato Responsabile della prevenzione della corruzione (RPC) e Responsabile per la Trasparenza ed Integrità, il nuovo Direttore pro-tempore Maurizio Verduchi.

La predetta nomina non ha comportato per il Consorzio aggravio di spesa. La designazione del RPCT è stata comunicata all' Autorità Nazionale Anticorruzione.

L'incarico di Responsabile della prevenzione della corruzione non è remunerato ma rientra nei compensi relativi all'incarico di Direttore.

Il Consorzio assicura al Responsabile della prevenzione della corruzione lo svolgimento di adeguati percorsi formativi e di aggiornamento.

L'Ente assicura al Responsabile della prevenzione della corruzione, in considerazione del suo delicato compito organizzativo e di raccordo, un adeguato supporto, mediante la assegnazione di appropriate risorse umane, strumentali e finanziarie, nei limiti della disponibilità di bilancio.

Considerata l'ampiezza e la delicatezza delle attribuzioni del Responsabile della prevenzione della corruzione, l'Ente valuta ogni misura che possa supportare lo svolgimento delle sue funzioni, assicurando autonomia e poteri di impulso.

Art. 2.2 Il Responsabile Protezione dei dati (DPO)

Il Consorzio ha affidato ora il ruolo alla società esperta Management e Consulting nella figura dell'Avv. Katarzyna Zarzecka

Laddove si verificassero istanze di accesso ai dati personali o di riesame di decisioni sull'accesso civico generalizzato¹ il RPCT si avvarrà del supporto del DPO. Analogamente il DPO potrà essere coinvolto nella valutazione dei profili di correttezza del trattamento dei dati personali sul sito web istituzionale nella sezione Amministrazione Trasparente.

Art. 2.3 Il R.A.S.A.

Ai sensi della determinazione ANAC n. 831 del 03/08/2016 si segnala che il ruolo di RASA (soggetto responsabile dell'inserimento e dell'aggiornamento annuale degli elementi identificativi della stazione appaltante stessa presso ANAC) del Consorzio TINERI è stato assunto dal Direttore Maurizio Verduchi

Art. 3 - Oggetto e finalità del PTPCT

Ai sensi della Legge n. 190/2012 il Consorzio adotta un PTPCT – allo scopo di operare una valutazione del diverso livello di esposizione degli uffici al rischio di corruzione, attraverso un'analisi consistente nell'esame dell'organizzazione in termini di “possibile esposizione” al fenomeno corruttivo, per definire gli interventi organizzativi appropriati a prevenire il medesimo rischio e per individuare e attuare le strategie prioritarie per la prevenzione ed il contrasto della corruzione. Il PTPCT costituisce pertanto lo strumento di analisi dell'organizzazione sotto il profilo del rischio con la definizione delle misure da adottare o implementare al fine di ridurre i rischi specifici.

Con lo stesso PTPCT si definiscono procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti chiamati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione.

Il PTPCT non presenta un termine di completamento finale, bensì un insieme di strumenti finalizzati alla prevenzione che vengono, come affermato dalle Linee di indirizzo del Comitato ministeriale di cui al D.P.C.M. 16 gennaio 2013 “via via affinati, modificati o sostituiti in relazione al feedback ottenuto dalla loro applicazione”.

¹ Le istanze di riesame, per quanto possano riguardare profili attinenti alla protezione dei dati personali, sono decise dal RPCT con richiesta di parere al Garante per la protezione dei dati personali ai sensi dell'art. 5, co. 7, del d.lgs. 33/2013.

Il PTPCT pertanto, al fine di articolare una strategia complessiva per la prevenzione ed il contrasto del rischio di corruzione e di illegalità del Consorzio e di assicurarne la concreta attuazione con un'azione coordinata e sistemica:

- fornisce una valutazione del diverso livello di esposizione dei processi di lavoro al rischio di corruzione, individuando le attività e i processi nell'ambito dei quali è più elevato il rischio medesimo;
- indica gli interventi volti a prevenire il rischio della corruzione;
- definisce, per le attività individuate ai sensi del piano, meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni idonei a prevenire il rischio di corruzione;
- definisce procedure appropriate per monitorare il rispetto dei termini, previsti dalla legge o dai regolamenti, per la conclusione dei procedimenti;
- definisce procedure appropriate per monitorare i rapporti tra il Consorzio e i soggetti che con lo stesso stipulano contratti, anche verificando eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e i dirigenti e i dipendenti dell'amministrazione;
- individua specifici obblighi di trasparenza ulteriori rispetto a quelli previsti da disposizioni di legge;
- prevede e disciplina specificamente le seguenti misure obbligatorie di prevenzione:
 - Codici di comportamento o Diffusione di buone pratiche e valori
 - Rotazione del personale
 - Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse
 - Svolgimento di incarichi d'ufficio - attività ed incarichi extra- istituzionali o Conferimento di incarichi dirigenziali in caso di particolari attività o incarichi precedenti (inconferibilità, pantouflage – revolving doors)
 - Incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali
 - Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (pantouflage – revolving doors)
 - Formazione di commissioni, assegnazioni agli uffici e conferimento di incarichi in caso di condanna penale per delitti contro la pubblica amministrazione
 - Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (whistleblower).

In aggiunta alle anzidette misure obbligatorie di prevenzione, la cui applicazione discende obbligatoriamente dalla legge o da altre fonti normative, il presente PTPCT introduce e sviluppa – per le aree di rischio individuate – misure ulteriori, ritenute necessarie e utili a ridurre la probabilità che il rischio si verifichi, tenuto conto del particolare contesto di riferimento dell'Ente. Il PTPCT del Consorzio è adottato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione, quale organo di indirizzo politico dell'Ente.

Il PTPCT è pubblicato sul sito internet del Consorzio in una apposita sezione di Amministrazione trasparente.

Il PTPCT è altresì trasmesso, a cura del Direttore, al Revisore unico, in considerazione delle sue funzioni previste dalla legislazione vigente.

Il PTPCT si applica a tutti i dipendenti e collaboratori a qualsivoglia titolo del Consorzio.

Il Direttore è tenuto a diffondere il PTPCT ai propri collaboratori al momento dell'assunzione in servizio e, successivamente, con cadenza periodica, in specie allorquando si sia proceduto a modifiche dello stesso.

Il PTPCT per espressa previsione di legge ha la durata di tre anni.

Tenuto conto di tale valenza programmatica, che si articola strategicamente lungo un triennio, tutte le previsioni contenute nel Piano potranno costituire oggetto di modifica, aggiornamento, revisione e implementazione, oltre che nell'immediato a fronte di specifiche emergenti necessità, soprattutto nel corso di ciascuna delle due annualità susseguenti alla presente – riferita all'anno 2022 – sulla

base specialmente dei dati esperienziali nel frattempo acquisiti, al fine di realizzare un sistema di interventi organizzativi volti alla prevenzione ed al contrasto del rischio della corruzione e dell'illegalità sempre più realmente e concretamente rispondente alle esigenze del Consorzio.

Art. 4 - Definizione di corruzione

Il termine corruzione non è definito in modo univoco dalla legge 190/2012 ma sono il DFP con la circolare nr. 1/2013, nonché il PNA del 2013 che lo definiscono in senso lato come "**concetto comprensivo delle varie situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati**". Le situazioni rilevanti sono quindi evidentemente più ampie della fattispecie penalistica, che come noto è disciplinata negli artt. 318, 319 e 319 ter, c.p. e sono tali da comprendere non solo l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione disciplinati nel Titolo II, Capo I, del codice penale, ma anche le situazioni in cui – a prescindere dalla rilevanza penale -venga in evidenza un **malfunzionamento dell' amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite**, ovvero l'inquinamento dell'azione amministrativa *ab externo*, sia che tale azione abbia successo sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo".

Lo strumento attraverso il quale individuare le strategie prioritarie per la prevenzione e il contrasto della corruzione è rappresentato dal presente PTPCT.

L'obiettivo finale cui si vuole gradualmente giungere è un sistema di controllo preventivo al fine di creare un ambiente di diffusa percezione della necessità del rispetto delle regole.

Una siffatta impostazione permette anche di raggiungere l'altro obiettivo previsto dalla legge n°190/2012 costituito dalla prevenzione anche dell'illegalità nella pubblica amministrazione ovvero "l'esercizio delle potestà pubblicistiche di cui dispongono i soggetti titolari di pubblici uffici, diretto al conseguimento di un fine diverso o estraneo a quello previsto da norme giuridiche o dalla natura della funzione".

Art. 5. - Soggetti, ruoli e responsabilità della strategia di prevenzione del Consorzio

I soggetti che concorrono alla prevenzione della corruzione all'interno del Consorzio sono:

- il Consiglio di Amministrazione quale autorità di indirizzo politico del Consorzio;
- il Responsabile della prevenzione della corruzione che si identifica con il Direttore;
- tutti i dipendenti dell'amministrazione;
- i collaboratori a qualsiasi titolo dell'amministrazione.

È onere e cura del Responsabile della prevenzione della corruzione definire le modalità e i tempi del raccordo con gli altri organi competenti nell'ambito del PTPCT.

- **Art. 5.1. Il Consiglio di Amministrazione quale autorità di indirizzo politico del Consorzio**

Il CdA, quale organo di indirizzo politico del Consorzio:

- a) designa il Responsabile della prevenzione della corruzione;
- b) adotta il PTPCT e i suoi aggiornamenti e li comunica al Dipartimento della funzione pubblica;
- c) adotta tutti gli atti di indirizzo di carattere generale, che siano direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione.

L'aggiornamento del Piano Nazionale Anticorruzione 2015, il D. Lgs.97/2016 ed infine il Piano Nazionale Anticorruzione 2016 richiedono un più diretto coinvolgimento del CdA nelle politiche anticorruzione dell'Ente, sia in fase progettuale che in termini di consapevolezza dell'importanza del proprio ruolo per il perseguimento dell'integrità dell'agire pubblico.

A questi fini si prescrive anche per gli amministratori, la partecipazione a sessioni specificamente dedicate di formazione obbligatoria. Il Direttore, nel suo ruolo di Responsabile anticorruzione e Trasparenza, raccomanda ai componenti del CdA la partecipazione agli interventi formativi appositamente dedicati organizzati dal Consorzio dei Comuni Trentini e fruibili anche in modalità FAD (formazione a distanza). Inoltre organizzerà, entro il mese di Maggio 2024 una sessione formativa e informativa da tenersi in concomitanza con la riunione del CdA.

Art. 5.2. Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (RPCT)

Il Direttore RPCT:

- a) elabora il piano della prevenzione della corruzione nell'ambito del PIAO;
- b) definisce procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione;
- c) verifica l'efficace attuazione del piano e la sua idoneità;
- d) propone modifiche al piano in caso di accertamento di significative violazioni o di mutamenti dell'organizzazione;
- e) verifica, d'intesa con il responsabile competente e nei limiti di cui all'art. 12 del presente piano la possibilità di una 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;
- f) individua il personale da inserire nei percorsi di formazione sui temi dell'etica pubblica e della legalità.

Il RPCT a partire dal 2024, entro termine stabilito di volta in volta da ANAC, pubblica sul sito *web* dell'amministrazione una relazione recante i risultati dell'attività svolta secondo il formato suggerito dall'Autorità.

Il RPCT, nel caso in cui, nello svolgimento della sua attività, riscontri dei fatti che possono presentare una rilevanza disciplinare deve avviare con tempestività l'azione disciplinare. Nel caso riscontri dei fatti suscettibili di dar luogo a responsabilità amministrativa deve presentare tempestiva denuncia alla competente Procura della Corte dei Conti per le eventuali iniziative in ordine all'accertamento del danno erariale.

In ipotesi riscontri dei fatti che rappresentano notizia di reato deve presentare denuncia alla competente Procura della Repubblica e deve darne tempestiva informazione all'Autorità Nazionale Anticorruzione.

Ai sensi dell'art. 15 del D. Lgs. 8 aprile 2013, n. 39, il Responsabile del piano anticorruzione, cura, anche attraverso le disposizioni del piano anticorruzione, che nel Consorzio siano rispettate le disposizioni del decreto medesimo sulla inconferibilità e incompatibilità degli incarichi.

Ai sensi dell'art. 15 del D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62, il Responsabile della prevenzione della corruzione cura la diffusione della conoscenza dei codici di comportamento nell'amministrazione. I compiti attribuiti al Responsabile della prevenzione della corruzione non sono delegabili, se non in caso di straordinarie e motivate necessità, riconducibili a situazioni eccezionali, mantenendosi comunque ferma nel delegante la responsabilità non solo *in vigilando* ma anche *in eligendo*.

L'imputazione della responsabilità per il verificarsi di fenomeni corruttivi in capo al Responsabile della prevenzione della corruzione non esclude che tutti i dipendenti delle strutture aziendali coinvolte nell'attività amministrativa mantengano, ciascuno, il personale livello di responsabilità in relazione ai compiti effettivamente svolti. Al fine di realizzare la prevenzione, l'attività del RPCT deve essere strettamente collegata e coordinata con quella di tutti i soggetti presenti nell'organizzazione.

Nel caso in cui nei confronti del Direttore, Responsabile della prevenzione della corruzione, siano avviati procedimenti disciplinari o penali, si procede all'applicazione dell'obbligo di rotazione ed alla conseguente revoca dell'incarico.

In caso di commissione, all'interno dell'amministrazione, di un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato, il RPC risponde sul piano disciplinare, oltre che per il danno erariale e all'immagine della pubblica amministrazione, salvo che provi tutte le seguenti circostanze:

- a) di avere predisposto, prima della commissione del fatto, il piano di cui all'art. 1 comma 5 della legge n. 190/2012 e di aver osservato le prescrizioni di cui all'art. 1 commi 9 e 10 della stessa legge;
- b) di aver vigilato sul funzionamento e sull'osservanza del piano.

In assenza di tali prove, la sanzione disciplinare a carico del Responsabile della prevenzione della corruzione non può essere inferiore alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di un mese ad un massimo di sei mesi.

In caso di ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste dal piano, il Responsabile della prevenzione della corruzione risponde per omesso controllo, sul piano disciplinare.

La mancata predisposizione del PTPCT e la mancata adozione delle procedure per la selezione e la formazione dei dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti al rischio della corruzione, da parte del Responsabile della prevenzione della corruzione, costituiscono elementi di valutazione della responsabilità dirigenziale. La previsione di questa responsabilità dirigenziale rende necessaria la creazione di un collegamento tra l'adempimento normativamente richiesto e gli obiettivi individuati in sede di negoziazione dell'incarico dirigenziale e nello stesso inseriti.

-

Art. 5.3. I dipendenti del Consorzio

Tutti i dipendenti del Consorzio, sia in ruolo che a tempo determinato, nonché il personale in comando presso il Consorzio:

- partecipano al processo di gestione del rischio,
- osservano le misure contenute nel PTPCT,
- segnalano le situazioni di illecito al proprio responsabile o alla Direzione,
- dichiarano tempestivamente casi di personale conflitto di interessi,
- rispettano le misure necessarie alla prevenzione degli illeciti nell'amministrazione,
- rispettano le prescrizioni contenute nel piano per la prevenzione della corruzione,
- prestano la loro collaborazione al Responsabile della prevenzione della corruzione,
- fermo restando l'obbligo di denuncia all'autorità giudiziaria, segnalano al proprio superiore gerarchico eventuali situazioni di illecito nell'amministrazione di cui siano venuti a conoscenza.

La violazione delle misure di prevenzione previste dal piano costituisce illecito disciplinare (art. 1, comma 14, l. n. 190/2012).

-

Art. 5.4. I collaboratori a qualsiasi titolo del Consorzio

I collaboratori a qualsiasi titolo del Consorzio osservano le misure contenute nel PTPCT, nel Codice di comportamento ai sensi del DPR. 62/2013, e partecipano alle politiche di contrasto ai fenomeni corruttivi dell'azienda anche segnalando le situazioni di illecito, con le tutele previste dalla L.179/2017.

Art. 6 - Procedure di raccordo e coordinamento tra i soggetti della strategia di prevenzione a livello decentrato

È onere e cura del RPCT definire le modalità e i tempi del raccordo con gli altri soggetti competenti nell'ambito del PTPCT. Al fine di approntare un efficace e concreto sistema di difesa a contrasto

della corruzione viene adottato e previsto il seguente percorso di coinvolgimento dell'intera organizzazione aziendale precisando in ogni caso che all'interno del Consorzio i ruoli di Responsabile per la prevenzione della corruzione e Responsabile della trasparenza sono ricoperti dal Direttore.

Il percorso di cui al periodo che precede è articolato, in modo circolare, secondo il seguente modello operativo e funzionale:

- 1) il Direttore quale responsabile della prevenzione della corruzione sovrintende alle strategie di contrasto della corruzione e dell'illegalità;
- 2) il Direttore quale responsabile della trasparenza sovrintende alle strategie finalizzate a garantire piena trasparenza e tese alla concreta attuazione dell'ineludibile obiettivo di introdurre un contributo esterno di controllo da parte degli utenti sullo svolgimento delle attività aziendali;
- 3) tutti i dipendenti e i collaboratori a qualsiasi titolo del Consorzio partecipano al processo di gestione del rischio, osservano le misure contenute nel P.T.P.C.T., segnalano le situazioni di illecito, segnalano casi di personale conflitto di interessi, prestano la loro collaborazione al Responsabile della prevenzione della corruzione.

Il Direttore quale Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza stimola e mantiene attivi meccanismi di *feedback* rispetto all'andamento delle misure approntate.

Il CdA, quale autorità di indirizzo politico, e la Direzione, nelle vesti di responsabile delle risorse umane, concorrono, altresì, nell'ambito delle rispettive competenze, alla concreta attuazione del percorso ad andamento circolare, adottato con il presente piano di prevenzione della corruzione, al fine di approntare un efficace e concreto sistema di difesa a contrasto della c.d. *maladministration*. Il Responsabile della prevenzione della corruzione, nell'esercizio delle sue attribuzioni, può in ogni momento, motivatamente, chiedere delucidazioni per iscritto ai dipendenti su procedimenti, nonché su comportamenti, incidenti sulle attività istituzionali, che possono integrare anche solo potenzialmente rischio di corruzione ed illegalità. A tali motivate richieste scritte del Responsabile della prevenzione della corruzione, i responsabili ed i dipendenti interessati sono tenuti a fornire una tempestiva risposta scritta.

Art. 7 - Individuazione dei processi/attività a rischio specifico del Consorzio e relative misure di abbattimento del rischio

Le indicazioni provenienti dalle organizzazioni sovranazionali nonché dal PNA 2019 evidenziano l'esigenza di perseguire i tre seguenti obiettivi principali nell'ambito delle strategie di prevenzione:

- ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione;
- aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione;
- creare un contesto sfavorevole alla corruzione.

Questi obiettivi sono perseguiti attraverso la previsione delle misure di prevenzione definite come obbligatorie dalla L. n. 190 del 2012 quali, oltre all'elaborazione del PNA:

- adozione dei PTPCT
- adempimenti di trasparenza
- codici di comportamento
- rotazione del personale ove possibile
- obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse
- disciplina specifica in materia di svolgimento di incarichi d'ufficio – attività ed incarichi extra-istituzionali
- disciplina specifica in materia di conferimento di incarichi dirigenziali in caso di particolari attività o incarichi precedenti (*pantouflage – revolving doors*)
- incompatibilità specifiche per posizioni organizzative

- disciplina specifica in materia di formazione di commissioni, assegnazioni agli uffici, conferimento di incarichi dirigenziali in caso di condanna penale per delitti contro la pubblica amministrazione
- disciplina specifica in materia di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (*pantouflage – revolving doors*)
- disciplina specifica in materia di tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (c.d. *whistleblower*)
- formazione in materia di etica, integrità ed altre tematiche attinenti alla prevenzione della corruzione.

Il PNA contiene pertanto un'elencazione analitica delle misure attuative volte alla realizzazione dei suindicati tre obiettivi strategici – con la specificazione dei soggetti istituzionali competenti e dei relativi tempi di attuazione – da cui si genera l'aspettativa di realizzazione di specifici *target* con riferimento alle misure adottate da tutte le amministrazioni in relazione ai tre obiettivi strategici. Il PNA pertanto individua le aree di rischio considerate comuni a tutte le Pubbliche Amministrazioni che si riferiscono ai procedimenti corrispondenti alle seguenti aree di rischio:

- processi finalizzati all'acquisizione e progressione del personale
- processi finalizzati all'affidamento di lavori, servizi e forniture, nonché ogni altro tipo di commessa o vantaggi pubblici
- processi finalizzati all'adozione di provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario
- processi finalizzati all'adozione di provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario (processo che esula dalla competenza del Consorzio e che quindi non sarà oggetto di specifica trattazione).

Nel PNA, in aggiunta alle suddette aree cd. obbligatorie, sono definite ad alto rischio anche attività qualificate come «Aree generali di rischio»:

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

Le amministrazioni sono invitate ad esaminare poi le proprie «Aree specifiche».

Il Consorzio, una volta proceduto alle attivazioni dei concorsi e altre forma di copertura dei posti procederà ad una mappatura di tutti i processi potenzialmente a rischio, focalizzandosi sulle attività specifiche proprie dell'attività istituzionale.

Oltre alle aree di rischio contemplate dal PNA, il PTPCT individua ulteriori aree di rischio corruttivo correlate alle attività specifiche proprie dell'attività istituzionale aziendale.

L'individuazione delle attività a rischio, per ciascuna specifica sfera di attività aziendale a più alto livello di esposizione, è stata realizzata quale frutto di un confronto e valutazione tra il Direttore, Responsabile per la prevenzione della corruzione, e i suoi più stretti collaboratori.

Per ogni processo/attività a rischio è stata fatta una valutazione del grado di rilievo del rischio cui ne consegue l'individuazione dei provvedimenti da mantenere (se già in atto)/adottare/attuare/realizzare al fine di ridurre/neutralizzare il rischio rilevato, con relativa individuazione specifica del responsabile diretto per la realizzazione, nonché definizione della tempistica di attuazione e/o di monitoraggio.

L'analisi dei rischi che ne consegue risulta come da tabella allegata (allegato n° 1).

Art. 8. - Individuazione dei processi più a rischio (mappa/registro dei processi a rischio) e dei possibili rischi (mappa/registro dei rischi)

In logica di priorità, sono stati selezionati dal Direttore i processi che, in funzione della situazione specifica di STN, presentano possibili rischi per l'integrità, classificando tali rischi in relazione al grado di "pericolosità" ai fini delle norme anticorruzione.

Il modello adottato per la pesatura del rischio è coerente con quello suggerito dal Piano Nazionale Anticorruzione, ma adottato in forma semplificata.

L'analisi del livello di rischio consiste nella valutazione della probabilità che il rischio si realizzi in relazione all'impatto che lo stesso produce. L'approccio prevede quindi che un rischio sia analizzato secondo le due variabili:

1. la probabilità di accadimento, cioè la stima di quanto è probabile che il rischio si manifesti in quel processo;

Le componenti che si sono tenute empiricamente in considerazione in tale stima del singolo processo, sono state:

- Grado di Discrezionalità/ Merito tecnico/ Vincoli
- Rilevanza esterna / Valori economici in gioco
- Complessità/ Linearità/ Trasparenza del processo
- Presenza di controlli interni/ Esterni
- Precedenti critici in Azienda o in realtà simili, oppure evidenze critiche sul territorio.

2. l'impatto dell'accadimento, cioè la stima dell'entità del danno connesso all'eventualità che il rischio si concretizzi. Le dimensioni che si sono tenute in considerazione nella valorizzazione dell'impatto sono state quelle suggerite dal PNA 2013(all.5), ossia:

- Impatto economico,
- Impatto organizzativo,
- Impatto reputazionale.

L'indice di rischio è tradizionalmente ottenuto moltiplicando l'indice di probabilità che un rischio si manifesti per il suo impatto economico, organizzativo e reputazionale.

Nel caso specifico – al fine di ridurre sia la complessità che il range di valori di riferimento dell'indice di rischio – si è scelto di calcolare questa misura sommando fra loro gli indici di probabilità ed impatto. L'indice di probabilità è stato costruito con la seguente logica:

- Con probabilità da 0 a 0,05 (5%) il valore indicativo è 1, probabilità tenue;
- Con probabilità da 0,05 (5%) a 0,15 (15%) il valore indicativo è 2, probabilità media;
- Con probabilità da 0,15 (15%) a 1 (100%) il valore indicativo è 3, probabilità elevata. Il valore indice di un rischio elevato (valore 3) interessa quindi un range percentuale decisamente ampio, partendo da una probabilità di accadimento del 15% per arrivare fino al 100%. La ratio che sostiene questo passaggio è quella di mantenere elevata la soglia di attenzione al rischio di comportamenti corruttivi ed illeciti, affermando che un accadimento con probabilità superiore al 15% già rappresenta un rischio grave per quella struttura ed organizzazione. L'indice di impatto – concetto un poco più complesso da calcolare - è invece costruito in maniera lineare lungo l'asse che da un impatto tenue porta fino ad un impatto elevato. L'indice di impatto è stato costruito nella seguente maniera:

- Con impatto sul totale da 0 a 0,33 (33%) il valore indicativo è 1, cioè impatto tenue;
- Con impatto sul totale da 0,33 (33%) a 0,66 (66%) il valore indicativo è 2, cioè impatto medio;
- Con impatto sul totale da 0,66 (66%) a 1 (100%) il valore indicativo è 3, cioè impatto elevato.

Dunque, l'indice di rischio si ottiene sommando tra loro queste due variabili; più è alto l'indice di rischio, pertanto, più è critico il processo dal punto di vista dell'accadimento di azioni o comportamenti non linea con i principi di integrità e trasparenza. La graduazione del rischio da

conto del livello di attenzione richiesto per il contenimento dello stesso e della razionale distribuzione degli sforzi realizzativi nel triennio di riferimento, con priorità per gli interventi tesi a contenere un rischio alto e/o medio alto.

Per la definizione del livello di rischio si è scelto di attenersi ad una valutazione empirica, che tiene conto della rilevanza degli interessi privati in gioco, della tracciabilità e sicurezza del processo, di eventuali precedenti critici in Amministrazione o in realtà simili, del potenziale danno di immagine, organizzativo e/o economico dell'eventuale verificarsi dell'evento critico.

L'indice di rischio comunque tiene conto del fatto che non si sono registrate negli ultimi anni in Azienda violazioni di norme di legge a tutela dell'imparzialità e correttezza dell'operato pubblico.

Obiettivo primario del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione è garantire nel tempo, attraverso un sistema di controlli preventivi e di misure organizzative, il presidio del processo di monitoraggio e di verifica sull'integrità delle azioni e dei comportamenti del personale.

Ciò consente da un lato di prevenire i rischi per danni all'immagine derivanti da comportamenti scorretti o illegali del personale, dall'altro di rendere il sistema di azioni e misure sviluppate efficace e funzionale anche per il presidio della corretta gestione dell'Azienda.¹⁴

¹⁴ La metodologia adottata nella stesura del Piano si rifà al PNA, con due approcci complementari:

- l'approccio mutuato dal D.lgs. 231/2001 che prevede che l'ente non sia responsabile per i reati commessi (anche nel suo interesse o a suo vantaggio) se prova che l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi; e se il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, a condizione che non sia verificata un'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo.
- L'approccio dei sistemi di Qualità, che si fonda sia sul principio di tracciabilità delle attività svolte, (in ogni processo, le operazioni e le azioni devono essere verificabili in termini di adeguatezza e congruità, in modo che sia sempre attestata la responsabilità della progettazione delle attività, della validazione, dell'autorizzazione, dell'effettuazione); che sul principio di documentabilità dei controlli, (ogni attività di supervisione o controllo deve essere documentata e firmata da chi ne ha la responsabilità).

In coerenza con tali principi, sono da formalizzare regolamenti, linee guida, check-list, liste di riscontro e altri strumenti gestionali in grado di garantire omogeneità, oltre che trasparenza e equità.

Tali approcci sono espressamente citati e valorizzati nel Piano Nazionale Anticorruzione elaborato dal Dipartimento della funzione pubblica in base alla legge n. 190 del 2012 e approvato dall'Autorità nazionale anticorruzione (allora CIVIT) in data 11 settembre 2013.

L'analisi del livello di rischio consiste quindi nella valutazione della probabilità che il rischio si realizzi sommato all'impatto che lo stesso produce. A tal fine la singola attività soggetta a rischio corruttivo viene valutata sotto entrambi i profili. (IR).

In sostanza ciascuno dei due indici viene pesato con un valore empirico tra 1 (tenue/leggero), 2 (medio/rilevante) e 3 (forte/grave), applicato sia all'indice di Probabilità (IP) che all'indice di Impatto (IG), la cui sommatoria porta alla definizione del Livello di Rischio (IR).

IP + IG = IR definito per ogni processo ritenuto sensibile alla corruzione/contaminazione da parte di interessi privati (come da allegata tabella – allegato n° 1).

Il rischio non si ritiene ovviamente presente laddove non sia misurabile alcuna probabilità o alcun impatto.

Dall'indice di Rischio, che si deduce per ogni processo considerato sensibile, si definiscono quindi tre possibili livelli di soglia:

2 = rischio tenue (caratterizzato visivamente con il colore verde)

da 3 a 4 = rischio rilevante (caratterizzato visivamente con il colore giallo) da

5 a 6 = rischio grave (caratterizzato visivamente con il colore rosso).

Le tre fasce di rischio inducono alla definizione dei singoli provvedimenti da adottare al fine di ridurre il livello di rischio, con definizione esatta dei responsabili, dei tempi di attuazione (commisurati all'urgenza), nonché degli indicatori per il monitoraggio in sede di controllo.

La graduazione del rischio da conto del livello di attenzione richiesto per il contenimento dello stesso e della razionale distribuzione degli sforzi realizzativi nel triennio di riferimento, con priorità per gli interventi tesi a contenere un rischio alto e/o medio alto.

Art. 9 - Collegamento con gli altri strumenti di programmazione, di valutazione e di rendicontazione

L'efficacia del PTPCT dipende dalla collaborazione fattiva di tutte le componenti del Consorzio. Rappresentando infatti uno strumento di programmazione finalizzata alla riduzione del rischio corruttivo nelle attività individuate come a maggior rischio, con indicazione degli strumenti da attivare al fine di ridurre lo stesso, dei responsabili dell'adozione degli strumenti, nonché delle rispettive tempistiche, deve trovare necessario collegamento con gli altri strumenti di programmazione aziendale e con la valutazione delle prestazioni.

Le attività previste come strumenti di lotta alla corruzione pertanto trovano spazio nella programmazione strategica aziendale come obiettivi e indicatori nel Piano Programma, nel Bilancio preventivo e nel Bilancio pluriennale di previsione.

Art. 10 - Sistema di controllo dell'adozione dei provvedimenti utili ai fini della riduzione del rischio

A fronte della definizione, nell'ambito delle attività afferenti ai singoli processi individuati come soggetti a rischio corruttivo, delle azioni e dei provvedimenti da adottare ai fini della riduzione del rischio medesimo, il Piano di prevenzione prevede il responsabile per l'adozione/mantenimento del singolo provvedimento/azione, la tempistica realizzativa, congruente con la pesatura e quindi con l'attribuzione della fascia di rischio, e l'indicatore/output per il monitoraggio e la verifica. Il controllo sull'adozione del provvedimento viene effettuato dal RPC che ne chiede conto agli operatori dell'area interessata.

I controlli avverranno a cadenza semestrale o annuale (tipicamente a luglio/dicembre), secondo quanto stabilito nell'allegata tabella Processi/Rischi (All.1), in modo da poter essere rendicontati nell'annuale relazione richiesta al RPC.

La procedura di controllo verrà gestita dal RPCT con la doverosa collaborazione dei dipendenti del Consorzio.

Gli esiti dei monitoraggi semestrali effettuati, dei quali si conserva documentazione agli atti, servono all'accompagnamento della realizzazione del Piano e alla progettazione di quello successivo.

Art. 11 - Sistema di controllo dell'adempimento degli obblighi di trasparenza e pubblicità ai sensi del D.Lgs. 33/2013 e della L.R. 10/2014 e monitoraggio del rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti

La L. 190/12, all'art. 1 comma 15, nel richiamare la trasparenza dell'attività amministrativa come livello essenziale delle prestazioni concernenti i diritti sociali e civili ai sensi dell'art. 117 della Costituzione, contempla la pubblicazione, nei siti web delle Amministrazioni pubbliche, delle informazioni relative ai procedimenti amministrativi secondo criteri di facile accessibilità, completezza e semplicità di consultazione, nel rispetto delle disposizioni in materia di segreto di Stato, di segreto d'ufficio e di protezione dei dati personali.

Al successivo comma 16, la stessa Legge assicura, come livello essenziale di trasparenza dell'attività amministrativa, la pubblicazione dei seguenti procedimenti:

- a) autorizzazione o concessione;
- b) scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta ai sensi del codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture;
- c) concessione ed erogazioni di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzioni di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati;
- d) d) concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera.

Il successivo D.lgs. n. 33 del 14 marzo 2013, integrato e corretto dal D. Lgs.97/2016, detta le disposizioni che regolamentano e fissano i limiti della pubblicazione, nei siti istituzionali, di dati ed informazioni relativi all'organizzazione e alle attività delle pubbliche amministrazioni; tali informazioni sono pubblicate in formato idoneo a garantire l'integrità del documento. Tale norma pertanto intende la trasparenza come accessibilità totale alle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni, allo scopo di favorire forme di controllo diffuso sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo di risorse pubbliche. Alla luce della speciale autonomia di cui godono la Regione Trentino-Alto Adige e la Provincia di Trento, l'applicazione del D. Lgs.33/2013 è orientata e filtrata attraverso la L.R. 10/2014. Sulle novità relative al cd. FOIA, in tema di accesso civico generalizzato, gli enti della Regione TAA hanno tempo per adeguarsi alle disposizioni normative sino al 16 Maggio 2017.

Al fine di ottemperare alle previsioni di cui all'art. 15 comma 1 del D.lgs. 33/13, confermate dall'art. 1 comma 1 lett. d) della L.R. 10/2014, sono state adottate a partire dal 2015 delle dichiarazioni da far sottoscrivere ai titolari di incarichi amministrativi di vertice e di incarichi dirigenziali, a qualsiasi titolo conferiti in cui gli stessi attestano, sotto la propria responsabilità, l'insussistenza di tutte le situazioni di incompatibilità previste dal D.lgs. 39/13. Tutte le dichiarazioni rese sono pubblicate sul sito aziendale.

Le responsabilità ex art. 46 del D.lgs. 33/2013 previste per il caso di violazione degli obblighi in materia di trasparenza fanno capo al Direttore in qualità di Responsabile aziendale per la Trasparenza.

Il Direttore, tenuto conto dell'esiguità del personale amministrativo in organico, cura direttamente il materiale popolamento e gestione del sito istituzionale, con particolare riguardo alla Sezione "Amministrazione Trasparente".

Art. 12 - Accesso civico e generalizzato

Apposita sezione sul sito aziendale è dedicata al diritto di accesso civico che viene garantito al cittadino nei casi di omessa pubblicazione obbligatoria di atti da parte del Consorzio, ai sensi dell'art. 5 D.lgs. 33/2013.

È stato ivi individuato nominalmente nel **Direttore** il titolare del potere sostitutivo cui rivolgersi nei casi di omessa o ritardata risposta da parte dell'Amministrazione, con indicazione delle fasi procedurali da seguire.

A fronte della recente adozione a livello nazionale del D.lgs. 97/2016, si è registrata l’emanazione della corrispondente norma regionale, la L.R. 16/2016 che ha suggerito di adottare, nel corso del 2018, un apposito regolamento per l’accesso generalizzato, pubblicato nella sezione Amministrazione Trasparente del sito web istituzionale, alla voce “altri contenuti – accesso civico”.

Art. 13 - Rotazione dei dipendenti

Nell’ambito delle misure dirette a prevenire il rischio di corruzione contemplate dalla L. 190/12, assume rilievo l’applicazione del principio di rotazione del personale addetto alle aree a rischio. La ratio della norma è quella di evitare che possano consolidarsi posizioni di privilegio nella gestione diretta di attività e di evitare che il medesimo funzionario tratti lo stesso tipo di procedimenti per lungo tempo, relazionandosi sempre con i medesimi utenti.

La struttura organizzativa del Consorzio, come si rileva dalla Pianta Organica, contempla una sola funzione dirigenziale e pochissime unità di personale.

È di tutta evidenza che la dotazione organica non consente una rotazione degli incarichi.

Art. 14 - Tutela del segnalante interno/esterno – Whistleblowing

Il Consorzio applica la **normativa sulla segnalazione da parte del dipendente di condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza**, di cui al comma 51 dell’art.1 della legge n. 190, con le necessarie forme di tutela, ferme restando le garanzie di veridicità dei fatti, a tutela del denunciato, con particolare riguardo a:

- Tutela dell’anonimato
- Divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower
- Sottrazione della denuncia al diritto di accesso ex L. 241/1990 rispettivamente L.P. n. 17/1993.

A tal fine è stato diramato apposito ordine di servizio/circolare a tutto il personale, recante la procedura per la segnalazione e le garanzie per l’anonimato e la non discriminazione del denunciante. Nel corso del 2018, si è garantita la piena applicazione della nuova legge sulla tutela del segnalante approvata, con particolare riguardo alla tutela dei segnalanti collaboratori di ditte e fornitori dell’Azienda. Il Consorzio per i servizi territoriali del Noce ha aderito al progetto WhistleblowingPA di Transparency International Italia e di Whistleblowing Solutions e ha adottato la piattaforma informatica prevista per adempiere agli obblighi normativi e in quanto ritiene importante dotarsi di uno strumento sicuro per le segnalazioni.

Le segnalazioni possono essere inviate all’indirizzo web <https://stn.whistleblowing.it/>.

L’unico destinatario è il Responsabile della Prevenzione della Corruzione. La casella non è accessibile da altri canali. Il RPCT, al ricevimento della segnalazione provvederà, a seconda del contenuto della stessa, ad avviare le opportune verifiche interne che seguiranno poi l’eventuale percorso del procedimento disciplinare con interessamento dell’ufficio risorse umane. In sede di procedimento disciplinare, l’identità del segnalante potrà essere rivelata all’autorità disciplinare e all’inculpato solo nei casi che ci sia consenso esplicito del segnalante. L’Amministrazione prende in considerazione anche le segnalazioni anonime, ove le stesse si presentino adeguatamente circostanziate e corredate da dovizia di particolari tali da farle ritenere presumibilmente fondate.

In ogni caso al personale è stata data pubblicità della possibilità di inoltrare direttamente la segnalazione, e con eguale valore esimente ai sensi del Codice disciplinare, ad ANAC, all’apposita casella predisposta ai sensi dell’art. 1, comma 51 della legge 6 novembre 2012, n. 190 e dell’art. 19, comma 5 della legge 11 agosto 2014, n. 114:

whistleblowing@anticorruzione.it.

Art. 15 - Conflitto di interessi

L'art. 1, comma 41 della L. 190/12 ha introdotta all'art. 6 bis della L. 241/90 una nuova disciplina sul "conflitto di interesse" sancendo che *"il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interesse, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale"*.

Due pertanto sono i principi posti:

- Obbligo di astensione
- Dovere di segnalazione al responsabile gerarchico che vanno letti e applicati in modo coordinato con la disposizione di cui agli artt. 6 e 7 del codice di comportamento dei dipendenti pubblici approvato con D.P.R. 62 del 2013 (applicabile sulla base dello status di dipendente pubblico, ad oggi proprio del Direttore) sull'obbligo di comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse e obbligo di astensione nei casi di interessi privati. L'intera disciplina in materia è stata recepita ed elaborata in modo calibrato all'organizzazione aziendale con l'adozione del codice Etico e di comportamento, che cerca di traslare anche ai collaboratori a qualsiasi titolo privi di status di pubblico dipendente, tali disposizioni. In fase di prima applicazione, con apposito avviso, tutto il personale viene informato sui casi di divieto di far parte di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi, di assegnazione a funzioni direttive, di partecipazione a commissioni per scelta del contraente e sull'obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse, con le relative responsabilità discendenti.

Il Consorzio adotta un modello di dichiarazione dal titolo: "comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse", finalizzata alla verifica dell'assenza di conflitto di interessi che viene sottoposta al dipendente all'atto della sottoscrizione del contratto individuale di lavoro.

Alla segnalazione del conflitto di interessi, che va rivolta al Direttore, verrà esperita dallo stesso una valutazione della situazione che potrà portare, nell'ipotesi di constatazione del conflitto, al sollevamento del segnalante dall'incarico o, nell'ipotesi di assenza di conflitto, all'autorizzazione motivata dell'espletamento dell'attività

Qualora la situazione di conflitto riguardi il Direttore, la valutazione verrà effettuata, su segnalazione e richiesta di quest'ultimo, dal Presidente del Consorzio.

La violazione del percorso definito comporta responsabilità disciplinare per il dipendente, oltre ad illegittimità procedimentale e dunque del provvedimento finale per vizio di eccesso di potere.

Art. 16 - Formazione

Appena il Consorzio avrà assunto una quota dei dipendenti avvierà un percorso formativo tramite la Società affidataria del servizio

I dipendenti, gli operatori che, direttamente o indirettamente, svolgono un'attività all'interno degli uffici, oltre agli Amministratori, verranno quindi coinvolti nel triennio 2024-2026 in un passaggio formativo sulla normativa relativa alla prevenzione e repressione della corruzione e sui temi della legalità ed integrità dei comportamenti.

Tale percorso di formazione sarà indirizzato secondo un approccio valoriale, in modo da accrescere le competenze e lo sviluppo del senso etico e, quindi, riguarderà le norme penali in materia di reati contro la pubblica amministrazione, i contenuti della Legge 190/2012, gli aspetti etici e della legalità dell'attività amministrativa, il diritto di accesso agli atti, la disciplina in materia di pubblicità e trasparenza di cui al D. Lgs. 33/13, la disciplina in materia di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi presso le pubbliche amministrazioni di cui al D.lgs. 39/13, il codice di comportamento dei dipendenti pubblici di cui al D.P.R. 62/13, oltre ad ogni tematica che si renda opportuna e utile per prevenire e contrastare la corruzione Alla luce delle potenziali criticità rilevate

dall'esame del contesto esterno, particolare focus sarà dedicato al rapporto con gli amministratori e ai temi del corretto uso degli strumenti aziendali onde evitare possibili accuse di peculato.

Art. 17 - Inconferibilità e incompatibilità degli incarichi presso la Pubblica Amministrazione (D. Lgs n.39 /2013)

Il RPCT verifica che nell'Ente siano rispettate le norme stabilite dal D.lgs. n. 39/2013 in materia di inconferibilità ed incompatibilità degli incarichi di natura dirigenziale.

La norma definisce "inconferibilità" la preclusione, permanente o temporanea, a conferire gli incarichi amministrativi di vertice, incarichi dirigenziali interni o esterni a coloro che:

- abbiano riportato condanne penali per i reati previsti dal Capo I del Titolo II del libro secondo del Codice Penale, anche con sentenza non passata in giudicato;
- che abbiano svolto incarichi o ricoperto cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla Pubblica Amministrazione; che siano stati componenti di organo di indirizzo politico.

A tal fine l'Azienda prevede l'acquisizione, all'atto della sottoscrizione del contratto di lavoro da parte del nuovo dipendente, di una dichiarazione attestante l'assenza delle cause di inconferibilità previste dalla norma.

In particolare, con riguardo alla procedura di conferimento degli incarichi, garantisce:

- 1) la preventiva acquisizione della dichiarazione di insussistenza di cause di inconferibilità o incompatibilità da parte del destinatario dell'incarico;
- 2) la successiva verifica entro un congruo arco temporale;
- 3) il conferimento dell'incarico solo all'esito positivo della verifica (ovvero assenza di motivi ostativi al conferimento stesso);
- 4) la pubblicazione contestuale dell'atto di conferimento dell'incarico, 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.

Il D.lgs. 39/13 definisce, inoltre, "incompatibilità" l'obbligo per il soggetto cui viene conferito l'incarico che si venga a trovare nelle condizioni definite dagli artt. 11, 12 e 13 della medesima norma, di scegliere, a pena di decadenza, entro il termine perentorio di quindici giorni, tra la permanenza nell'incarico e lo svolgimento di incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla Pubblica Amministrazione che conferisce l'incarico.

Al personale succitato viene sottoposta, all'atto della sottoscrizione del contratto di lavoro, una dichiarazione attestante l'assenza delle cause di incompatibilità menzionate dalla norma. Analoga dichiarazione viene successivamente reiterata con cadenza annuale.

Art. 18 - Attività e incarichi extraistituzionali

Al fine di evitare la concentrazione del potere decisionale con il rischio di indirizzare l'attività amministrativa verso fini privati o comunque impropri da parte del dipendente, che tra l'altro può determinare situazioni di conflitto di interessi, la L. 190/12 impone che:

- venga regolamentata la disciplina dell'autorizzazione allo svolgimento di attività ed incarichi extraistituzionali

- venga valutata l'opportunità di definire una black list di incarichi e attività extraistituzionali precluse ai dipendenti.

Al fine di ridurre il rischio corruttivo sarà adottata apposita regolamentazione all'interno del codice di comportamento dell'Amministrazione.

Il tema ha nel Consorzio un'importanza relativa, essendo ad oggi il Direttore l'unico dipendente "pubblico".

Art. 19 – Adempimenti in tema di trasparenza ex L.R. 10/2014

La tematica della trasparenza, considerata uno degli strumenti per la promozione dell'integrità e per lo sviluppo della cultura della legalità in funzione preventiva dei fenomeni corruttivi, negli ultimi anni è stata oggetto di una crescente attenzione, che ha portato il legislatore all'emanazione del decreto legislativo n. 33 del 14 marzo 2013 "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni". Nel percorso avviato dal Consorzio per portare tutti i cittadini e gli stakeholder esterni e interni a conoscenza del proprio operato, l'applicazione del d.lgs. n. 33/2013, così come tradotto nella autonomia regionale dalla L.R. 10/2014, rappresenta un passo ulteriore nel processo di realizzazione di una pubblica amministrazione sempre più trasparente in tutte le fasi delle sue attività.

In particolare, il Consorzio si impegna a orientare la propria organizzazione e a predisporre strumenti tecnologicamente avanzati per perseguire ed assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi verso l'esterno.

Il responsabile della prevenzione della corruzione, nella sua veste di Responsabile per l'Integrità e la trasparenza, dovrà garantire nel tempo un livello di applicazione adeguato della normativa.

Per la massima chiarezza in merito agli obblighi di pubblicazione, si allega al presente PTPCT

(All.2) un elenco degli obblighi con i riferimenti alla normativa nazionale, regionale e provinciale che ne definiscono i contorni, e al quale STN si impegna a dare costante riscontro. Il popolamento del sito web istituzionale nella sezione Amministrazione trasparente, stante le ridotte dimensioni dell'Ente, viene curato personalmente ed esclusivamente dal Direttore Maurizio Verduchi, il quale si raccorda con il DPO, tenendo conto delle indicazioni del Garante della Privacy. Poiché a tutta evidenza il Direttore incaricato **non può essere equiparato ad un Direttore Generale**, né per responsabilità organizzative, né per complessità, né per trattamento retributivo, lo stesso è esonerato dal regime di pubblicità rinforzata dei suoi dati personali, e quindi non risulta soggetto all'applicazione della lett. F) del primo comma dell'art.14 del D. Lgs.33/2013.

- Art. 20 – Codice Etico e di comportamento

Il Consorzio adotterà un codice Etico e di comportamento che mira alla sensibilizzazione del personale sui temi etici. La redazione ed approvazione del codice e del piano saranno resi noti a tutti i dipendenti tramite trasmissione telematica ed invitandoli a prenderne visione. Il codice etico e di comportamento verrà messo a conoscenza al fine della presa d'atto anche dei nuovi assunti presso il Consorzio stesso.

Art. 21 - Svolgimento di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (Pantouflage – revolving doors)

Il D.Lgs. 39/13, nel dettare precise norme in materia di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi da conferire e/o conferiti all'interno della Pubblica Amministrazione, ha precostituito le condizioni per evitare accordi corruttivi finalizzati al conseguimento di vantaggi in maniera illecita. In particolare, la norma pone divieto ai dipendenti pubblici che nel corso degli ultimi tre anni di servizio hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto dell'Amministrazione nei

confronti di soggetti privati, di intrattenere, con gli stessi, alcun tipo di rapporto di lavoro, sia esso autonomo o subordinato e indipendentemente dalla causa di cessazione del rapporto di lavoro con la Pubblica Amministrazione di provenienza.

A tal fine l'Ente verifica la sussistenza di eventuali condizioni ostative in capo ai dipendenti e/o soggetti cui l'organo di indirizzo politico intende conferire incarico di Direttore. Le condizioni ostative sono quelle previste dai Capi III e IV del D. Lgs. n. 39/2013, salva la valutazione di ulteriori situazioni di conflitto di interesse o cause impeditive.

L'accertamento avviene mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato nei termini e alle condizioni dell'art. 46 del D.P.R. n. 445/ 2000 con la quale viene certificata la conoscenza della norma medesima e che nell'ipotesi di mancato rispetto della stessa:

- i contratti eventualmente conclusi e gli incarichi conferiti sono nulli;
- divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con annesso obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati, ad essi riferiti.

A tal fine, il RPCT è tenuto ad assicurare che:

- negli interpelli per l'attribuzione degli incarichi siano inserite espressamente le condizioni ostative al conferimento;
- i soggetti interessati rendano la dichiarazione di insussistenza delle cause di inconferibilità all'atto del conferimento dell'incarico.

Il Consorzio procede inoltre all'inserimento nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti, a pena di nullità, della condizione soggettiva di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e comunque di non aver attribuito incarichi ad ex dipendenti che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto del Consorzio nei loro confronti per il triennio successivo alla cessazione del rapporto.

Il tema ha nel Consorzio un'importanza relativa, essendo ad oggi tutti i dipendenti, compreso il Direttore, assunti in regime privatistico.

Pertanto, alla luce delle affermazioni in materia riportate nell'aggiornamento 2018 al PNA 2016, si dovrà approfondire l'applicabilità dell'istituto agli amministratori e ai dipendenti che partecipano all'adozione di atti endoprocedimentali di particolare rilievo per la decisione finale dell'Ente.

Art. 22 – Forme di consultazione per elaborazione e approvazione del PTPCT

In conformità a quanto stabilito dal Piano Nazionale Anticorruzione in materia di diffusione condivisa e partecipata delle strategie aziendali anticorruzione, il PTPCT aziendale viene pubblicato sul sito web istituzionale per un periodo di almeno 7 gg. al fine di diffonderne il contenuto e dare la possibilità a cittadini e portatori di interessi diffusi di formulare osservazioni e apportare contributi al contenuto dello stesso.

All.1) Tabellone Processi – Rischi

- **All.2) Obblighi di pubblicazione**

- **Cronoprogramma attività per triennio 2024-2026**

<i>termine</i>	<i>attività</i>	<i>Competenza</i>
Entro 31/05/2024	- Predisposizione PTPCT nel PIAO 2024-2026 - Pubblicazione PTPCT in bozza su sito WEB istituzionale -	CdA RPC
Entro 31/01/2024	- Esame e recepimento di eventuali osservazioni	CdA
Entro 15/05/2024	- Predisposizione in bozza PIAO 2024/2026	RPC RT
Entro 31/05/2024	- Approvazione PIAO 2024-2026 - Pubblicazione PIAO 2024-2024 nella sezione Amministrazione Trasparente -	CDA RT
Entro 31/10/2024	- Primo Monitoraggio	RPCT in collaborazione con i responsabili
Entro 30/11/2024	- Raccolta dichiarazioni di incompatibilità	RPC
Entro 15/12/2024	- Monitoraggio annuale stato di attuazione PIAO	RPC
Entro 30/12/2024	- Revisione schede di analisi delle attività a rischio corruzione per aggiornamento PIAO - Approvazione revisione schede	Responsabili aree funzionali RPC

Entro 15/01/2025	- Definizione piano di formazione anticorruzione per annualità successiva - Predisposizione nuovo PIAO 2024-2026 in bozza e sua pubblicazione sul sito web istituzionale	RPC
Entro 31/01/2025	- Relazione annuale su attuazione del PIAO e sua pubblicazione sul sito web istituzionale - Adozione nuovo PIAO 2024-2026	RPC

Legenda:

RPC: Responsabile Prevenzione Corruzione

RT: Responsabile Trasparenza

PTPCT: Piano Triennale Prevenzione della Corruzione e Trasparenza

CdA: Consiglio di Amministrazione

PIAO: Programma Integrato di Attività e Organizzazione

APPENDICE NORMATIVA

Si riportano di seguito le principali fonti normative sul tema della trasparenza e dell'integrità.

- L. 06.08.2021 n. 113 di conversione del D.L. 09.06.2021 n. 80 recante “Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia”
- L.30.11.2017 n. 179 “Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”
- legge 21.06.2017 n. 96 – Artt. 52 ter e 52 quater “Disposizioni urgenti in materia finanziaria, iniziative a favore degli enti territoriali, ulteriori interventi per le zone colpite da eventi sismici e misure per lo sviluppo”
- L. 07.08.2015 n. 124 “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”
- L. 11.08.2014, n. 114 di conversione del D.L. 24.06.2014, n. 90, recante all'art. 19: “Soppressione dell'Autorità per la vigilanza sui contratti pubblici di lavori, servizi e forniture e definizione delle funzioni dell'Autorità nazionale anticorruzione” e all'art. 32: “Misure straordinarie di gestione, sostegno e monitoraggio di imprese nell'ambito della prevenzione della corruzione”.
- L. 30.10.2013 n. 125 - Art. 5 “Disposizioni urgenti per il perseguimento di obiettivi di razionalizzazione nelle pubbliche amministrazioni”
- L. 07.12.2012 n. 213 “Disposizioni urgenti in materia di finanza e funzionamento degli enti territoriali, nonché ulteriori disposizioni in favore delle zone terremotate nel maggio 2012”.
- L. 06.11.2012 n. 190 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione”.
- L. 28.06.2012 n. 110 e L. 28.06.2012 n. 112, di ratifica di due convenzioni del Consiglio d'Europa siglate a Strasburgo nel 1999.
- L. 11.11.2011 n. 180 “Norme per la tutela della libertà d'impresa. Statuto delle imprese”.
- L. 12.07.2011 n.106 “Conversione in legge, con modificazioni, del decretolegge 13 maggio 2011 n. 70, concernente Semestre Europeo - Prime disposizioni urgenti per l'economia”.
- L. 03.08.2009 n.116 “Ratifica della Convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione del 31 ottobre 2003”.

- L. 18.06.2009 n. 69 “Disposizioni per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività nonché in materia di processo civile”.
- L. R. (Regione Autonoma Trentino - Alto Adige) 03.05.2018, n. 2 con le modifiche apportate dalla L.R. 08.08.2018, n. 6 "Codice degli Enti Locali della Regione autonoma Trentino - Alto Adige".
- L. R. (Regione Autonoma Trentino - Alto Adige) 15.12.2016 n.16 “Legge regionale collegata alla legge regionale di stabilità 2017”. Il Capo primo: "Disposizioni di adeguamento alle norme in materia di trasparenza" dispone alcune modifiche alla legge regionale n. 10/2014
- L. R. (Regione Autonoma Trentino - Alto Adige) 29.10.2014 n.10 recante “Disposizioni in materia di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte della Regione e degli enti a ordinamento regionale, nonché modifiche alle leggi regionali 24 giugno 1957, n. 11 (Referendum per l'abrogazione di leggi regionali) e 16 luglio 1972, n. 15 (Norme sull'iniziativa popolare nella formazione delle leggi regionali e provinciali) e successive modificazioni, in merito ai soggetti legittimati all'autenticazione delle firme dei sottoscrittori”.
- L. R. (Regione Autonoma Trentino - Alto Adige) 13.12.2012 n. 8, recante all’art.7 le disposizioni in materia di “Amministrazione aperta”, successivamente modificata con L. R. TAA. 05.02.2013 n. 1 e L. R. 02.05.2013 n.3, in tema di trasparenza ed integrità (si veda circolare n. 3/EL/2013/BZ/di data 15.05.2013), e da ultima modificata dalla L.R. n.10/2014 di cui sopra.
- L. R. (Regione Autonoma Trentino - Alto Adige) 15 giugno 2006, n. 1 recante Disposizioni per il concorso della Regione Trentino-Alto Adige alla realizzazione degli obiettivi di contenimento della spesa pubblica e norme sulla rimozione del vincolo di destinazione del patrimonio già appartenente agli enti comunali di assistenza
- L. R. (Regione Autonoma Trentino - Alto Adige) 21 settembre 2005, n. 7 recante Nuovo ordinamento delle istituzioni pubbliche di assistenza e beneficenza – aziende pubbliche di servizi alla persona
- D. Lgs. 10/08/2018 n. 101 “Disposizioni per l'adeguamento della normativa nazionale alle disposizioni del regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati).”.
- D. Lgs. 14.03.2013 n. 39 “Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”.

- D. Lgs. 14.03.2013 n. 33 “Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell’articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190”.
- D. Lgs. 27.10.2009 n. 150 “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”.
- D. Lgs. 12.04.2006 n. 163 e ss. mm. “Codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture in attuazione delle direttive 2004/17/CE e 2004/18/CE”.
- D. Lgs. 07.03.2005 n. 82 e ss. mm. “Codice dell’amministrazione digitale”.
- D. Lgs. 30.06.2003 n. 196 “Codice in materia di protezione dei dati personali”. ➤ D. Lgs. 30.03.2001 n. 165 “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”.
- D.P.R. 16.04.2013 n. 62 “Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165”.
- D.P.R. 23.04.2004 n. 108 “Regolamento recante disciplina per l’istituzione, l’organizzazione ed il funzionamento del ruolo dei dirigenti presso le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo”.
- D.P.R. 07.04.2000 n. 118 “Regolamento recante norme per la semplificazione del procedimento per la disciplina degli albi dei beneficiari di provvidenze di natura economica, a norma dell’articolo 20, comma 8, della legge 15 marzo 1997, n. 59”.
- D.P.Reg. 13 aprile 2006, n. 4/L, recante Approvazione del regolamento di esecuzione concernente la contabilità delle aziende pubbliche di servizi alla persona ai sensi del Titolo III della legge regionale 21 settembre 2005, n. 7, relativa a «Nuovo ordinamento delle istituzioni pubbliche di assistenza e beneficenza - aziende pubbliche di servizi alla persona»
- D.P.Reg. 17 ottobre 2006, n. 12/L, recante Approvazione del regolamento di esecuzione della legge regionale 21 settembre 2005, n. 7, relativo alla organizzazione generale, all’ordinamento del personale e alla disciplina contrattuale delle aziende pubbliche di servizi alla persona ➤ Codice etico funzione pubblica di data 28.11.2000.
- Codice etico per gli amministratori locali – “Carta di Pisa”.
- Legge provinciale 10 agosto 1995, n. 16: articoli 15 e 17 - principi generali

- Legge provinciale 22 ottobre 1993, n. 17, "Disciplina del procedimento amministrativo"
- Deliberazione della Giunta provinciale 7 ottobre 1996, n. 4817 - obblighi di servizio e regole di comportamento per il personale della Provincia autonoma di Bolzano Alto Adige
- Contratto collettivo intercompartimentale 12 febbraio 2008: articoli 57 fino 70 - sanzioni disciplinari e procedimento disciplinare
- Convenzione dell'O.N.U. contro la corruzione, adottata dall'Assemblea Generale dell'Organizzazione in data 31.10.2003 con la risoluzione n. 58/4, sottoscritta dallo Stato italiano in data 09.12.2003 e ratificata con la L. 03.08.2009 n. 116.
- Intesa di data 24.07.2013 in sede di Conferenza Unificata tra Governo ed Enti Locali, attuativa della L. 06.11.2012 n. 190 (art. 1, commi 60 e 61).
- Piano nazionale anticorruzione predisposto dal Dipartimento della Funzione Pubblica, ai sensi della L. 06.11.2012 n. 190, e approvato dalla CIVIT in data 11.09.2013.
- Circolari n. 1 di data 25.01.2013 e n. 2 di data 29.07.2013 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica.
- Linee di indirizzo del Comitato interministeriale (D.P.C.M. 16.01.2013) per la predisposizione, da parte del Dipartimento della Funzione Pubblica, del Piano nazionale anticorruzione di cui alla L. 06.11.2012 n. 190.
- D.P.C.M. 18.04.2013 attinente le modalità per l'istituzione e l'aggiornamento degli elenchi dei fornitori, prestatori di servizi ed esecutori non soggetti a tentativo di infiltrazione mafiosa, di cui all'art. 1, comma 52, della L. 06.11.2012 n. 190.
- Delibera CIVIT n. 72/2013 con cui è stato approvato il Piano nazionale anticorruzione predisposto dal Dipartimento della Funzione Pubblica.
- Delibera CIVIT n. 15/2013 in tema di organo competente a nominare il Responsabile della prevenzione della corruzione nei comuni.
- Delibera CIVIT n. 2/2012 "Linee guida per il miglioramento della predisposizione e dell'aggiornamento del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità".
- Delibera CIVIT n. 105/2010 "Linee guida per la predisposizione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità (art. 13, comma 6, lettera e, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150)".
- Determinazione ANAC n. 12 del 28 ottobre 2015 - Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione
- Determinazione ANAC n. 831 del 03 agosto 2016 - Piano Nazionale Anticorruzione 2016

- Delibera ANAC n. 1208 del 22 novembre 2017 - Aggiornamento 2017 al Piano Nazionale Anticorruzione
- Delibera ANAC n. 1074 del 21 novembre 2018 - Aggiornamento 2018 al Piano Nazionale Anticorruzione
- Delibera ANAC n. 1064 del 13 novembre 2019 – Piano Nazionale Anticorruzione 2019



CONSORZIO T.I.N.E.R.I.

(Tutti Insieme Nessuno Resti Indietro)

Piazza dello Spedale n.3/4
01036 NEPI (VT)

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE PER IL PERIODO 2024/2026

Premessa

La pianificazione del fabbisogno di risorse umane per il triennio 2024/2026 è finalizzata ad indicare le linee di azione che questo Ente intende seguire in merito al reclutamento di personale, nel rispetto delle esigenze di funzionalità e del principio della ottimizzazione delle risorse finanziarie a disposizione, tenendo conto anche del riassetto organizzativo necessario a garantire efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa.

Il PTFP tiene conto del quadro normativo derivante dalle novità introdotte con il decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 e con la legge 30 dicembre 2018, n. 145 e, in particolare, viene adottato in applicazione di quanto previsto dall'art. 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e delle linee di indirizzo, di cui all'art. 6-ter del citato decreto legislativo, adottate con decreto dal Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione dell'8 maggio 2018².

Si precisa che il presente piano viene adottato tenendo conto:

- (1) **che l'aumento del fabbisogno di personale** è necessario per garantire l'assolvimento delle attività strumentali dell'Ente a favore di Comuni consorziati
- (2) dell'effettiva necessità di procedere ad una programmazione triennale del fabbisogno di personale finalizzata ad ottimizzare la gestione delle risorse umane e a garantire il migliore funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio.

Normativa di riferimento

Ai fini della redazione ed adozione del Piano triennale del fabbisogno del personale si tiene conto dei seguenti provvedimenti normativi e circolari:

- artt. 6 e 6-ter del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
- decreto dal Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze e con il Ministero della salute, dell'8 maggio 2018 con cui
- sono state approvate le *"Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche."*
- art. 3 del decreto legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito dalla legge 11 agosto 2014, n. 114; - decreto legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito dalla legge 7 agosto 2012, n. 135;

- circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della funzione pubblica prot. n. 11786 del 22 febbraio 2011.

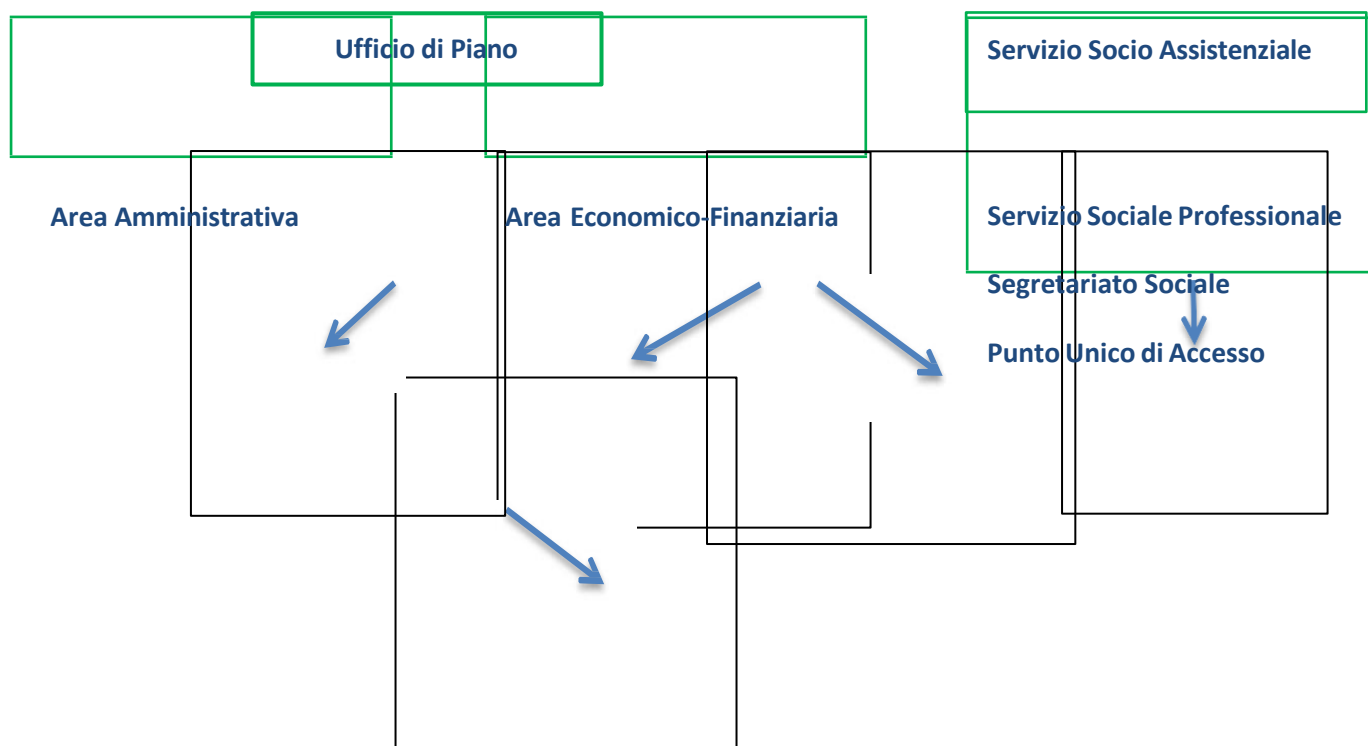
² Pubblicato nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana –serie generale, n. 173 del 27 luglio 2018.

- Deliberazione della Regione Lazio 19 gennaio 2021, n. 10 "Rettifica della deliberazione della Giunta regionale 30 dicembre 2020, n. 1062 recante "Revoca delle deliberazioni della Giunta regionale 21 novembre 2017, n. 751 e 5 febbraio 2019, n. 65. Approvazione delle 'Linee Guida in ordine all'organizzazione, alla dotazione organica e al funzionamento dell'Ufficio di Piano dei distretti sociosanitari, ai sensi dell'articolo 45 della legge regionale n. 11 del 2016. Criteri e modalità di attuazione delle disposizioni di cui al comma 4 bis dell'articolo 45 della l.r. 11/2016."

Organizzazione dell'Ente

Organigramma

Direzione Generale



Nell'ambito dello schema su riportato si per

- **Ufficio di Piano:** è l'ufficio amministrativo chiamato a particolare, a:

- a) predisporre, la proposta di curarne l'attuazione;

intende

tecnico-provvedere, in

Piano Sociale di Zona e

- b) gestire le risorse finanziarie per l'attuazione del Piano Sociale di Zona e l'erogazione degli interventi e dei servizi del sistema integrato locale a livello distrettuale;
- c) curare i rapporti con l'Azienda Sanitaria Locale territorialmente competente per l'integrazione dei servizi sociali con quelli sanitari;
- d) curare i rapporti con le strutture della Regione competenti in materia di politiche sociali;
- e) curare i rapporti con i soggetti, pubblici e privati, operanti nel distretto in ambito sociale;
- f) monitora e raccoglie i dati e le informazioni, con particolare riferimento all'utenza e ai bisogni sociali emergenti, anche al fine dell'implementazione del sistema informativo dei servizi sociali;
- g) fornire supporto tecnico alla Assemblea Consortile e al Consiglio di Amministrazione.

- **Servizio Socio Assistenziale** partecipa alla pianificazione e programmazione del sistema integrato di interventi e servizi sociali attraverso l'Ufficio di Piano, in coerenza con il dettato della L. n.328/2000 e

della LR. 11/2016; svolge l'attività diretta alla composizione e sviluppo delle reti territoriali, delle risorse formali ed informali, per la partecipazione al sistema degli interventi sociali e socio sanitari integrati, nonché al monitoraggio e alla valutazione dei servizi erogati.

Il Servizio Socio Assistenziale si esplica attraverso interventi di Segretariato Sociale, Servizio Sociale Professionale e Punto Unico d'Accesso Integrato, di:

- informazione e consulenza per l'accesso alla rete dei servizi;
- prevenzione e sensibilizzazione;
- pronto intervento sociale;
- attività di sostegno alla persona, alla famiglia e alla rete sociale;
- interventi e servizi educativo-assistenziali e per il supporto all'inserimento lavorativo, a percorsi di formazione e riqualificazione personale, volti all'inclusione sociale;
- interventi volti a rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione.

Il Servizio Sociale Professionale, in particolare, garantisce:

- la valutazione multidimensionale dei bisogni della persona, in presenza di bisogni complessi che richiedono l'intervento integrato di diversi servizi ed operatori;
- il coordinamento e l'integrazione delle prestazioni socio-assistenziali con le prestazioni sanitarie e con le altre prestazioni erogate a livello territoriale quali, in particolare, quelle per la formazione, l'istruzione ed il lavoro;
- la continuità assistenziale e l'individuazione di un soggetto responsabile dell'attuazione del piano personalizzato;
- il supporto dell'esercizio della tutela, della curatela e dell'amministrazione di sostegno affidate al Comune consorziato dall'Autorità Giudiziaria;
- attività di consulenza, di valutazione, di progettualità individualizzata in favore di persone, persone fragili e minori in protezione giuridica in collaborazione con le istituzioni e le autorità competenti in materia.

Consistenza della Dotazione Organica e Personale in Servizio

La vigente dotazione organica dell'Ente risulta essere così determinata

Unità di personale dirigenziale: 1
Unità di Area C: 1
Unità di Area D: 1

Al 1 aprile 2022 la consistenza del personale appartenente alle aree funzionali registrata è pari a **0 unità trattandosi di ente di nuova istituzione.**

Dal 1 settembre 2023 passaggio di una unità di Categoria C da uno dei Comuni consorziati per ricoprire le funzioni di gestione del settore Contabile;

Dal 1 gennaio 2024 a seguito di concorso pubblico è stato assunto l'Istruttore Direttivo dell'ufficio di Piano, ma rimane la necessità di procedere ad una implementazione della dotazione organica al fine di consentire un efficiente ed efficace funzionamento della struttura organizzativa e una ottimale realizzazione dei compiti istituzionali assegnati, con riferimento agli obiettivi previsti nei programmi di indirizzo politico.

Relazione: piano triennale dei fabbisogni del Personale

Il presente Piano definisce il quadro generale delle esigenze organizzative e illustra nello specifico gli interventi e le iniziative che il Consorzio porrà in essere al fine di assicurare un efficiente ed efficace funzionamento della struttura organizzativa e una ottimale realizzazione dei compiti istituzionali assegnati, con riferimento agli obiettivi previsti nei programmi di indirizzo politico.

Al 1 aprile 2022 la consistenza del personale appartenente alle aree funzionali registrata è pari 0 unità, si riscontra quindi una totale carenza di personale che in passato ha reso necessaria l'esternalizzazione delle attività mediate affidamenti consulenziali.

La consistenza del personale di qualifica dirigenziale registrata al 1 aprile 2022 è pari a 1 unità. Si evidenzia la necessità di procedere ad una rimodulazione della dotazione organica al fine di garantire efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa dell'Ufficio di Piano e del Servizio Socio Assistenziale nel rispetto delle esigenze di funzionalità e del principio della ottimizzazione delle risorse finanziarie a disposizione come di seguito riportata:

Unità di personale dirigenziale: 1

Unità di Area D: 3

Unità di Area C: 2

Assistenti sociali categoria D: 14

Si evidenzia inoltre la necessità di procedere ad una gestione associata di tutti i servizi sociali del Piano di Zona per favorire la promozione dell'integrazione sociosanitaria con la partecipazione dunque non solo dei comuni ma anche della ASL nella programmazione delle attività.

L'obiettivo strategico di tale gestione associata è quello di garantire in modo efficiente ed omogeneo i Livelli Essenziali delle Prestazioni Sociali (LEPS) in tutto il territorio; tale gestione costituirà lo strumento per disporre di una dimensione demografica ed economica adeguata atta a sostenere la pianificazione sociale ed una organizzazione che garantisca, senza sprechi, tutti i servizi previsti nei LEPS.

In base alla L. Regionale del Lazio n. 11/2016 la composizione minima dell'UdP in ordine ad unità di personale non dirigenziale deve essere costituita da:

- tre funzionari di categoria D, scelti tra:

- a) un laureato esperto in sociale, che svolga funzioni di programmazione relativamente al Piano di Zona e a tutti i progetti in cui il Consorzio è coinvolto con particolare attenzione alla gestione quali-quantitativa degli interventi a favore dei cittadini. Tale figura sarà il tramite con i comuni associati per quanto attiene alle competenze dei sindaci in qualità di ufficiali di governo in

materia di servizi sociali.

- b) un laureato esperto contabile con funzioni di contabilità e bilancio, rendicontazione adempimenti amministrativi;
- c) un laureato esperto in materia sociale;
- d) due istruttori amministrativi di categoria C da destinare al servizio amministrativo/finanziario.

Potranno affiancarsi, quando è necessario assolvere ad ulteriori adempimenti, altri profili professionali. Le modalità di individuazione di eventuali consulenti esterni sono stabilite con deliberazione dell'organismo di cui all'articolo 44 della L.R. del Lazio n. 11/2016 e reclutati con le modalità previste dalla normativa vigente.

In ottemperanza alla normativa su richiamata nel corso dell'anno 2022 l'Ufficio di Piano, in via prioritaria, verrà dotato con personale interno alle amministrazioni dei Comuni Consorziati, in distaccato/comandato dall'ente di appartenenza presso l'Ufficio di Piano, nel rispetto della normativa statale e contrattuale in materia; qualora si accerti che né il Comune Capofila né gli altri Comuni siano in grado di reperire tali figure all'interno delle loro amministrazioni, il Dirigente, in accordo con l'Assemblea dei Sindaci, potrà reclutare il personale tramite procedure di mobilità volontaria e procedure ad evidenza pubblica, nel rispetto delle forme contrattuali ammesse dalla normativa vigente nonché di quanto previsto dalla normativa nazionale in materia di contenimento della spesa pubblica.

Per quanto riguarda l'Ufficio di Piano:

Per l'anno 2024 vista l'assunzione tramite concorso di 1 funzionario di categoria D quale ruolo amministrativo, **si stima di potere coprire le posizioni di 1 funzionario di categoria D anche avvalendosi del'Art. 110 del D.lgs. 18 agosto 2000, n. 267 del settore Contabile e di 2 istruttori amministrativo di categoria C per l'Ufficio di Piano (Area amministrativa e Area economico- finanziaria),**

Per l'anno 2025 si stima di poter coprire la 3° figura di categoria D

Per quanto riguarda il Servizio Socio Assistenziale

Per l'anno 2024 si stima di concludere la procedura concorsuale delle unità di personale operanti nel Servizio socio assistenziale con qualifica di Assistente Sociale per 10 unità ma che passeranno a 12 unità, oltre alla figura dell'Assistente sociale Coordinatrice.

Fermo restando la possibilità di integrazioni o variazioni future si riporta di seguito lo schema dettagliato del piano di fabbisogno per il triennio 2024/2026.

		Personale attuale	ingressi 2023	entrate 2024		Uscite 2024	entrate 2025	Uscite 2025
Profilo	dotazione							
Dirigenti	1	1	0	0		0	0	0
D	3	0	0	2		0	1	0
C	2	0	1	2		0	0	0
Assistenti sociali	14	0	0	12		0	2	0

Relazione Tecnica al piano triennale dei fabbisogni del Personale

Con la presente relazione si evidenziano il rapporto finanziario rispetto alla situazione attuale e alle possibilità dell'Ente.

Nel bilancio attuale si sostiene una spesa notevole per il Servizio Sociale Professionale/Segretariato Sociale come servizi. Lo spostamento dalla spesa per servizi a quella di personale coprirà l'intero gruppo di assunzioni previsto per il 2024

Inoltre il Costo degli Assistenti Sociali come sopra riportato subirà una notevole decurtazione in ragione di quanto disposto dal Decreto 4 febbraio 2021, n. 15 con cui il Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali ha previsto le modalità di suddivisione fra gli Ambiti sociali territoriali del contributo per l'assunzione di Assistenti sociali, in attuazione della previsione contenuta nei commi 797 e seguenti, della Legge n. 178/2020 (*"Legge di bilancio 2021-2023"*) volta al potenziamento dei servizi sociali, attraverso la destinazione di specifici contributi finanziati dal *"Fondo per la lotta alla povertà e all'esclusione sociale"*.

Le citate disposizioni della *"Legge di bilancio"*, nello specifico, sono volte alla riduzione del rapporto assistenti sociali/abitanti di ogni territorio tramite assunzioni a tempo indeterminato che verranno finanziate con risorse trasferite dal citato Ministero e gravanti sul suddetto *"Fondo"*. Ciò al fine di garantire il livello essenziale delle prestazioni di assistenza sociale (LEPS) definito dal rapporto di 1 operatore ogni 5.000 abitanti in ciascun Ambito territoriale sociale del territorio nazionale. I contributi, previsti dalla *"Legge di bilancio"*, vengono fissati in 40.000 Euro annui per ogni Assistente sociale assunto eccedente il rapporto di 1/6.500 abitanti e fino al raggiungimento del rapporto di 1/5.000 e di 20.000 Euro per ciascun Assistente sociale assunto eccedente il rapporto di 1/5.000 e fino al raggiungimento del rapporto di 1/4.000.

Il Decreto ministeriale su richiamato prevede che laddove in questi Ambiti le funzioni siano delegate a un soggetto capofila, il contributo è interamente destinato a questo soggetto, peraltro non si tratta di un contributo 'una tantum', ma un finanziamento stabile a copertura dei costi di ogni Assistente sociale (equivalente a tempo pieno) assunto a tempo indeterminato eccedente e non esuberante le soglie minima e massima sopra richiamate³.

Per quello che riguarda la spesa per il personale dell'Ufficio di Piano, oltre a considerare il contributo annuale dei Comuni al Consorzio, è ampiamente entro il limite del 25,6% della spesa corrente

³Cfr Nota Prot. n. 1139/2021 Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali

