



Città di Fasano



PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2025-2027

(Art. 6 commi da 1 a 4 DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021)

Approvato con Delibera di Giunta n. 98 del 27 Marzo 2025

Sommario

PRESESSA.....	3
SEZIONE 1 – SCHEDA ANAGRAFICA DELL’AMMINISTRAZIONE	
1.1 SCHEDA ANAGRAFICA DELL’AMMINISTRAZIONE.....	5
SEZIONE 2 – VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	
2.1 VALORE PUBBLICO.....	6
2.2 PERFORMANCE.....	10
2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA.....	13
SEZIONE 3 - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	
3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA.....	57
3.2 PIANO ORGANIZZATIVO DEL LAVORO AGILE.....	63
3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE.....	63
SEZIONE 4 - MONITORAGGIO.....	69

PREMESSA

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

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla missione pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori, si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

RIFERIMENTI NORMATIVI

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

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione ha una durata triennale e viene aggiornato annualmente, è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance, ai sensi del decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, all'Anticorruzione e alla Trasparenza, di cui al Piano Nazionale Anticorruzione e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012, 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, le Amministrazioni e gli Enti adottano il PIAO a regime entro il 31 gennaio di ogni anno o in caso di proroga per legge dei termini di approvazione

dei bilanci di previsione, entro 30 giorni dalla data ultima di approvazione dei bilanci di previsione stabilita dalle vigenti proroghe.

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2024-2026, ed il bilancio di previsione finanziario 2024-2026, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n.125 del 15/12/2023.

Ai sensi dell'art. 1, comma 1, del DPR n. 81/2022, integra il Piano dei fabbisogni di personale, il Piano delle azioni concrete, il Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio, il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano di azioni positive.

1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO

SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione ente: Comune di Fasano

Indirizzo: Piazza I. Ciaia - 72015 Fasano (BR)

Codice fiscale: 81001370741 - **Partita IVA:** 00182990747

Sindaco: dott. Francesco Zaccaria

Numero dipendenti al 31 Dicembre 2024: 147

Numero abitanti al 31 Dicembre 2024: 43.566 (39.237 residenti nel territorio, 4.329 Anagrafe Italiana Residenti all'Estero)

Telefono: +39.080/4394111

Sito internet: <https://www.comune.fasano.br.it/>

PEC: comunefasano@pec.rurar.puglia.it

2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 VALORE PUBBLICO

Il Valore Pubblico può essere definito come il livello di benessere economico, sociale, ambientale, culturale e non solo, che si crea presso la collettività dei destinatari grazie alle scelte politiche e ai servizi di una Pubblica Amministrazione.

Creare Valore Pubblico significa quindi riuscire ad utilizzare le risorse a disposizione in modo funzionale in termini di efficienza, economicità ed efficacia, valorizzando al meglio le proprie risorse tangibili (finanziarie, tecnologiche etc.) e intangibili (capacità organizzativa, rete di relazioni interne ed esterne, capacità di lettura del territorio e di produzione di risposte adeguate, sostenibilità ambientale delle scelte, capacità di riduzione dei rischi reputazionali dovuti a insufficiente trasparenza o a fenomeni corruttivi) al fine del reale soddisfacimento delle esigenze del contesto sociale di riferimento (utenti, cittadini, stakeholders in generale).

La fase di programmazione di un ente pubblico, come definita dalle Linee Guida 2/2017 del Dipartimento della Funzione Pubblica, “serve ad orientare le performance individuali in funzione della performance organizzativa attesa e quest’ultima in funzione della creazione di Valore Pubblico, ovvero del miglioramento del livello di benessere dei destinatari delle politiche e dei servizi”.

Le Pubbliche Amministrazioni sono state protagoniste, in questo momento, di cambiamenti di ampio respiro orientati in tre direzioni principali:

- eliminazione di inutili regole, procedure obsolete e processi inefficaci, con l’obiettivo di promuovere una maggiore “amichevolezza” nei rapporti con i cittadini, maggiore trasparenza, tempestività di azione, ma anche razionalizzazione dei costi;
- migliorare i servizi offerti, l’organizzazione interna, le tecnologie, la motivazione dei collaboratori per raggiungere più elevati livelli nel binomio “efficienza-efficacia”;
- costruire una nuova identità positiva del “Civil Service”, con un forte focus sull’etica, sulla terzietà e sul senso di “accountability” personale.

Ci si riserva, inoltre, di proporre un aggiornamento in caso di modifiche agli obiettivi gestionali conseguenti la fase di monitoraggio; mentre, in questa sede, si approvano anche le modifiche apportate agli obiettivi strategici e operativi conseguenti ai requisiti logici richiesti dal software di nuova implementazione.

Si riportano gli indirizzi strategici del comune di Fasano, sulla base delle linee programmatiche inserite nel DUP 2025-2027 (Documento Unico di Programmazione) approvato con D.C.C. n. 69 del 18/12/2024.

GLI OBIETTIVI STRATEGICI

Indirizzo strategico	Descrizione	Obiettivo strategico
A - FASANO P.A. NUOVA, MODERNA E TECNOLOGICA	In questo indirizzo rientrano tutte le attività propedeutiche allo svolgimento dell'attività ordinaria e al raggiungimento di obiettivi di performance, trasversali ai programmi e ai settori dell'Ente	A01 - Garantire la legalità e la trasparenza dell'azione amministrativa A01 - Massimizzazione dell'efficacia e dell'efficienza e dell'economicità anche attraverso la digitalizzazione A01 - Valorizzazione della gestione delle risorse umane come punto di partenza per potenziare i servizi
B - I BISOGNI DI TUTTI	Con questo indirizzo si cerca di prevedere tutte le azioni utili ad affrontare situazioni di disagio sociale ed economico. Attuazione del Piano di Eliminazione delle Barriere Architettoniche per il tramite dell'Ing. Belfiore. Rafforzamento del supporto al Consorzio Ciisaf. Implementazione della collaborazione con gli enti del terzo settore Organizzazione del confronto costante con i caregiver, delle edizioni del Blu Summer Camp. Costruzione del secondo asilo nido comunale. Rafforzamento del Centro antiviolenza attraverso progetti nelle scuole, manifestazioni, spettacoli teatrali, incontri con gli studenti.	B03 - Garantire una città sicura attraverso la gestione ottimale del servizio di Polizia Locale B10 - Una mobilità disegnata su misura dei ritmi e delle strade della città B12 - Garantire il pieno sostegno a tutta la comunità
C - 360° DI CULTURA	In questo indirizzo si raggruppano tutte le iniziative che allarghino gli orizzonti culturali e formativi della cittadinanza. Messa in esercizio della biblioteca di comunità, con la possibilità per i cittadini di organizzare eventi, leggere e studiare anche attraverso la sinergia tra istituzioni, scuole di ogni livello e università. Attivazione di collaborazioni tra amministrazione comunale, istituti scolastici del territorio e Politecnico di Bari con l'obiettivo di avvicinare gli studenti al mondo dell'alta tecnologia, dell'innovazione e della trasformazione digitale. Implementazione di progetti in favore dei giovani: teatro ragazzi, promozione della lettura, Legalitria, O-maggio all'infanzia, Consiglio comunale dei ragazzi, premiazione dei giovani studenti più meritevoli. Organizzazione dei CINEMARTEDÌ e di prime nazionali, alla presenza di attori e registi, rassegna di animazione per i bambini "Cinema e libri". Potenziamento e promozione del museo civico di Pezze di Greco per presentazione di libri, vernissage, una sezione laboratori per bambini, convegni e sportello della biblioteca per il prestito librario. Promozione del brand "Costa dei Trulli", con il coinvolgimento dei Comuni che fanno parte del progetto e allargando il cartellone di eventi condivisi ad altre iniziative di crescita e promozione del territorio. Programmazione estiva di «Wow!Fasano» con una proposta artistica di qualità e di valore assoluto, nei siti più belli del territorio.	C04 - Allargare gli orizzonti attraverso l'istruzione C05 - La cultura come momento di incontro e punto di riferimento importante per la comunità attiva e partecipativa C06 - Nuove possibilità per i giovani nell'ambito della cultura e del tempo libero

D - VALORIZZAZIONE DEL TERRITORIO	In questo indirizzo si prevedono tutte le attività finalizzate al rispetto della normativa vigente in tema di urbanistica, alla ricognizione e allo sfruttamento economico del patrimonio comunale. Redazione del Piano Urbanistico Generale attraverso il confronto con i cittadini, del Piano Urbano di Mobilità Sostenibile che ridisegnerà la viabilità della città e renderà più fluido il traffico e del Piano Coste. Completamento degli investimenti in edilizia scolastica e programmazione di altri interventi necessari. Riqualificazione di porzioni di città: ex Tribunale e area antistante a parcheggio. Realizzazione di piazza Bissolati, piazza della Repubblica, cioè la "villetta Sant'Antonio", largo Tinella, la piazzetta in zona "Serafico". Rigenerazione dell'ex mercato ortofrutticolo candidato a finanziamento PNRR. Recupero dell'area nei pressi del liceo scientifico, attraverso un percorso di progettazione partecipata insieme ai residenti della zona, previa verifica della restituzione dell'area da parte dell'ASL. A Pezze di Greco: istituzione della zona pedonale davanti al sagrato della chiesa e sostituzione della pavimentazione con chianche locali. Manutenzione e rifacimento di strade attraverso il finanziamento del programma «Strada per Strada». A Pozzo Faceto: rifacimento di piazza del Santuario in viale del Miracolo con l'installazione di nuovo arredo urbano, rifacimento del piano marciapiede in via delle Croci con punti luce adeguati ai piedi di ogni croce, previa individuazione di risorse per la fattibilità delle opere e per la realizzazione. A Montalbano: attivazione della nuova sala operativa territoriale della Protezione Civile di Brindisi presso l'ex scuola elementare. Sensibilizzazione della Provincia per la realizzazione della rotatoria per mettere in sicurezza l'incrocio di via XXIV maggio con la Provinciale; della rotatoria per mettere in sicurezza via Aspromonte con la Provinciale, che rappresenterà anche l'accesso alla pista ciclabile nel parco delle dune costiere. Rifacimento di Via XXIV maggio con attraversamenti pedonali sopraelevati. A Speciale: apertura della strada parallela tra via Petrarca e via Diaz, con accesso pedonale in via Lecce all'altezza della chiesa parrocchiale; realizzazione della piazzetta con parcheggio. Alla Selva: valorizzazione del Minareto, attraverso la ristrutturazione dell'edificio della villa e l'organizzazione di eventi musicali, teatrali e artistici di qualità e di eccellenza. Valorizzando anche l'interno della struttura, il Minareto diventerà un contenitore culturale multidisciplinare. Sarà data piena attuazione alla convenzione stipulata per il recupero della Casina Municipale.	D01 - Prendersi cura del patrimonio comunale attraverso una gestione corretta D08 - Ammodernare e adeguare l'assetto urbano del territorio D16 - Tutelare e sviluppare l'ambiente della marina di Fasano
E - A TUTTO SPORT	Questo indirizzo è stato fortemente voluto da questa Amministrazione perché ritiene fondamentale il ruolo dello sport come momento educativo e di sviluppo del benessere in generale e come promozione dei corretti stili di vita. Completamento della riqualificazione integrale dello stadio «Sergio Ancona». Riqualificazione dello stadio a Pezze di Greco se si individua una fonte di finanziamento esterna al bilancio. Concessione delle strutture sportive alle piccole società sportive. Inaugurazione del palazzetto dello sport per ospitare i Giochi del Mediterraneo 2026 e gare internazionali, concerti, expo e grandi eventi. Manutenzione straordinaria della tensostruttura.	E06 - Promozione della pratica sportiva
F - FASANO SOSTENIBILE E COMPETITIVA	A Torre Canne: risistemazione del molo; sostituzione del pavimento rivestito in doghe di legno con basole in pietra locale nella piazzetta di via Eroi del Mare. Riqualificazione dei luoghi abbandonati: Buco alla Balice, Grave degli Appestati e nuove aree verdi. Creazione di pacchetti per la fruizione turistica orientata ad un "turismo slow", anche attingendo al finanziamento della Via Francigena, attraverso varie attività: mappatura, manutenzione ordinaria per la prevenzione degli incendi e bonifiche, realizzazione di aree picnic, aree gioco bambini e cartellonistica appropriata, creazione di itinerari diffusi che ricomprendano le estese e varie aree naturali del territorio (zone boschive, macchia mediterranea, colline e lamie, insediamenti rupestri e le marine).	F07 - Il turismo su misura dei cittadini e dei turisti F09 - Perseguire il progresso della rivoluzione ecologica all'interno dello sviluppo del territorio

Realizzazione di piste ciclo pedonali: a Torre Canne; anello San Donato-Miramonti-viale Toledo con mappe e segnaletica; «Costa dei Trulli» che attraverserà le marine di Capitulo e Savelletri e il parco archeologico di Egnazia, al fine di raccordare attrattori paesaggistici, storici, culturali e archeologici di grandissimo interesse e valore, finanziata dal PON Infrastrutture e Reti 2014-2020 del Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti.

F10 - La mobilità per il turismo

Ampliamento dell'attuale Centro Comunale di Raccolta dei rifiuti per meglio soddisfare le esigenze dei cittadini nella raccolta differenziata affiancando un'azione costante di controllo con le videotrappole, per la salvaguardia del territorio e in particolare delle campagne contro l'abbandono dei rifiuti.

F14 - Una città vivibile anche dal punto di vista commerciale grazie alla continua ricerca di fattori di impulso

2.2. PERFORMANCE

FONTE NORMATIVA

Il d.lgs. n. 150/2009 prevede che le Pubbliche Amministrazioni redigano annualmente un Piano triennale della Performance (art. 10 c. 1 lett. a d.lgs. 150/2009) in coerenza con il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio e che il Documento Unico di Programmazione, il Piano delle Performance, il Piano Esecutivo di Gestione ed il Piano degli Obiettivi concretizzano, ai vari livelli, le scelte strategiche dell'amministrazione e gli obiettivi annuali della gestione.

Il Piano della performance (art. 10 c. 1 lett. a d.lgs. 150/2009) è un documento programmatico triennale definito dall'organo di indirizzo politico-amministrativo in collaborazione con i vertici dell'amministrazione, secondo gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della funzione pubblica (Linee guida n. 1/2017). Con il Piano delle performance ed i suoi aggiornamenti vengono inoltre definiti gli obiettivi specifici ed annuali di cui all'articolo 5, comma 1, lettera b) del d.lgs. 150/2009 ed agli stessi correlati indicatori di misurazione di performance dell'amministrazione e di misurazione di performance individuale. Inoltre, sebbene l'art. 169 del Testo Unico Enti Locali prescriva che il Piano triennale della Performance sia "unificato organicamente con il Piano esecutivo di gestione", l'articolo 1 del DPR n.81/2022 lo inserisce tra i documenti assorbiti dal PIAO.

OBIETTIVI

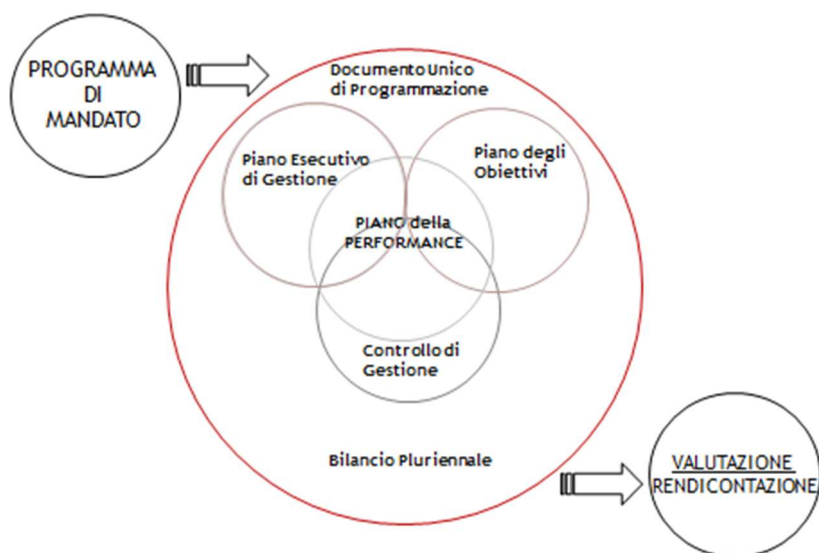
Il Piano e il ciclo della performance sono strumenti finalizzati a:

- a) supportare i processi decisionali, favorendo la verifica di coerenza tra risorse e obiettivi, in funzione del miglioramento del benessere dei destinatari diretti e indiretti (creazione di valore pubblico);
- b) migliorare la consapevolezza del personale rispetto agli obiettivi dell'amministrazione, guidando i percorsi realizzativi e i comportamenti dei singoli;
- c) comunicare anche all'esterno (accountability) ai propri portatori di interesse (stakeholder) priorità e risultati attesi.

L'attività di misurazione e valutazione della performance, quindi, è volta al miglioramento della qualità dei servizi offerti, nonché alla crescita delle competenze professionali.

INTEGRAZIONE CON GLI ALTRI STRUMENTI DI PROGRAMMAZIONE

La seguente rappresentazione grafica esprime la centralità del Piano della Performance all'interno dell'intero ciclo di programmazione dell'ente comunale.



Nella individuazione degli obiettivi, viene suggerita l'adozione dello strumento dell'albero della performance. Con tale nozione si intende “una mappa logica che dimostra come gli obiettivi ai vari livelli e di diversa natura contribuiscano, all'interno di un disegno strategico complessivo coerente, al mandato istituzionale e alla missione”.

Il presente Piano, quindi, è rappresentato attraverso una griglia utilizzata per la redazione dei documenti di programmazione e rendicontazione, in modo da mantenere un livello di coerenza ed interdipendenza tale da consentire ai decisori politici e gestionali una lettura non solo contabile, ma finalizzata anche a poter apportare gli eventuali correttivi a obiettivi stabiliti e risorse impiegate. Nello schema seguente si riepiloga tutta la fase di programmazione, scomponendo i campi della suddetta griglia per mostrarne connessioni e finalità:

PROCEDIMENTO	CAMPI GRIGLIA				DOCUMENTO DI PROGRAMMAZIONE
CONTROLLO STRATEGICO					Sezione Strategica del DUP
	INDIRIZZI STRATEGICI	OBIETTIVO STRATEGICO	MISSIONI	ASSESSORATO	
	OBIETTIVO OPERATIVO PROGRAMMI				Sezione Operativa del DUP
CONTROLLO DI GESTIONE					Centri di Costo (Missione/Programma di cui all'All. M del D. Lgs. 118/2011) del Bilancio Pluriennale
CICLO DELLA PERFORMANCE	OBIETTIVO GESTIONALE CDR che sceglie l'obiettivo				Piano Esecutivo di Gestione Piano Dettagliato degli Obiettivi

ANALISI DELLA GRIGLIA DI PROGRAMMAZIONE

Obiettivi strategici: hanno come fonte i bisogni della collettività e la missione istituzionale e sono coerenti con le linee programmatiche, infatti sono a lungo termine, pari alla durata del mandato

Obiettivi operativi: costituiscono aggregati omogenei di attività volte a perseguire gli obiettivi definiti nell'ambito delle missioni.

Obiettivi gestionali: declinano gli obiettivi operativi nei singoli esercizi, sono obiettivi sfidanti, strategici e coerenti con il programma di mandato, affidati dalla Giunta Comunale ai Dirigenti di Settore con il PIAO e validati dall'OIV per il monitoraggio e la successiva valutazione.

Con il presente PIAO viene approvato il piano triennale delle performance per il triennio 2025-2027 costituito dalla griglia di programmazione e approvato il PDO 2025 costituito dalle schede obiettivo. Per la definizione degli indirizzi strategici dai quali promana l'albero della performance, si rimanda alla Sezione Strategica del DUP.

ALLEGATI DI RIFERIMENTO

AII. B _ALBERO PERFORMANCE 2025

AII. C _PIANO PERFORMANCE – OBIETTIVI PER CDR

AII. D _OBIETTIVO TEMPI DI PAGAMENTO 2025

AII. E _PESATURA OBIETTIVI 2025

AII. F _PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2024-2026

2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (PTPCT), introdotto dalla legge 190/2012 - Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione, è lo strumento attraverso il quale le Amministrazioni prevedono azioni ed interventi efficaci a contrastare e prevenire i fenomeni corruttivi che interessano, coinvolgono o influenzano l'organizzazione e l'attività amministrativa.

Il Piano ha natura programmatica a scorrimento annuale, ha valenza triennale ed è atto ad individuare tutte le misure di prevenzione della corruzione per ridurre il rischio all'interno dell'Ente; viene definito sulla base delle indicazioni presenti nel PNA annuale predisposto da Anac, delle caratteristiche dell'organizzazione e dell'ambiente di riferimento.

Il Piano nazionale anticorruzione (PNA) è atto di indirizzo per l'applicazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza; con delibera n. 605 del 19 dicembre 2023, l'Autorità Nazionale Anticorruzione ha approvato l'Aggiornamento 2023 del PNA 2022

Il PTPCT effettua l'analisi e la valutazione dei rischi specifici di corruzione e conseguentemente indica gli interventi organizzativi volti a prevenirli. Il PTPCT fornisce una valutazione del livello di esposizione delle amministrazioni al rischio di corruzione e indica gli interventi organizzativi (cioè le misure) volti a prevenire il medesimo rischio (art. 1, co. 5, l. 190/2012).

01. PREMESSA

01.01 La prevenzione della corruzione come obiettivo strategico

Il contrasto alla corruzione ha da anni assunto un ruolo centrale nelle agende politiche internazionali, considerato che il diffondersi di pratiche corruttive determina non solo ingenti costi economici e sociali, ma anche una perdita di competitività per gli Stati.

La Convenzione penale sulla corruzione di Strasburgo del 27 gennaio 1999 e la Convenzione delle Nazioni Unite contro la corruzione del 31 ottobre 2003 (c.d. "Convenzione di Merida") hanno delineato un sistema di contrasto alla corruzione che, oltre a rafforzare l'azione repressiva penale del fenomeno, attribuisce rilievo centrale all'adozione di misure volte a prevenire il verificarsi di eventi corruttivi.

Con la legge 6 novembre 2012, n. 190, recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", emanata in attuazione delle convenzioni internazionali sopra menzionate, l'Italia ha tenuto fede agli impegni internazionali assunti, prevedendo un sistema integrato di politiche anticorruzione che si articola sul rafforzamento dell'impianto repressivo, sull'adozione (o il potenziamento, laddove esistenti) delle misure preventive nonché sulla promozione di una cultura della legalità e dell'etica pubblica nelle amministrazioni centrali e locali. La logica sottesa alla nuova disciplina è che il solo approccio repressivo non è sufficiente a contrastare il fenomeno corruttivo, rendendosi invece necessario affiancarvi una prospettiva di tipo preventivo, in grado di rispondere all'esigenza di legalità nell'azione amministrativa.

In tale contesto, si fa riferimento ad una nozione estensiva di corruzione, più ampia di quella penalistica, applicabile cioè a tutte quelle situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso da parte di un pubblico funzionario del potere allo stesso conferito al fine di ottenere vantaggi personali, fino a ricomprendere i casi in cui emerga un malfunzionamento della Pubblica Amministrazione, c.d. maladministration, intesa come assunzione di decisioni (di bilanciamento di interessi a conclusione di procedimenti, di determinazioni di fasi interne a singoli procedimenti, di gestione di risorse pubbliche) devianti dalla cura dell'interesse generale a causa del condizionamento improprio da parte di interessi particolari; al riguardo occorre fare riferimento ad atti e comportamenti che, anche se non consistenti in

specifici reati, contrastano con la necessaria cura dell'interesse pubblico e pregiudicano l'affidamento dei cittadini nell'imparzialità delle amministrazioni e dei soggetti che svolgono attività di pubblico interesse.

Le situazioni potenzialmente rilevanti sono quindi più ampie della fattispecie descritta dal codice penale (artt. 318, 319 e 319 ter) 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, nonché le situazioni in cui, a prescindere dalla rilevanza penale, venga in evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso della stessa a fini privati. La legge n. 190/2012 individua una serie di barriere interne all'Amministrazione, volte ad arginare il fenomeno corruttivo, delineando una strategia di prevenzione della corruzione che si basa su un duplice livello, nazionale e decentrato.

In particolare, a livello nazionale l'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) predispone e adotta il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA), costituente un atto di indirizzo, che funge da supporto nell'adozione delle misure di prevenzione della corruzione all'interno della sottosezione Rischi corruttivi e Trasparenza dei Piani integrati di attività e organizzazione (PIAO), elaborati a livello decentrato dalle singole amministrazioni. Questa bipartizione dell'impianto strategico di risposta al rischio di corruzione garantisce una coerenza complessiva del sistema a livello nazionale, demandando però ad ogni amministrazione locale l'individuazione di concrete ed effettive misure di prevenzione della corruzione, considerato che solo esse sono nelle condizioni di conoscere la propria realtà organizzativa e il contesto in cui si trovano ad esercitare le funzioni assegnate.

Tanto premesso, va sottolineato che l'attuale momento storico è caratterizzato da un'elevata complessità alla luce dei cambiamenti dovuti alle riforme connesse agli impegni assunti dall'Italia con il Piano nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) al fine di superare il periodo di crisi derivante dalla pandemia da Covid-19.

In tale contesto, assumono maggiore importanza la programmazione e l'attuazione di efficaci presidi di prevenzione della corruzione.

Infatti, le ingenti risorse finanziarie a disposizione e le deroghe alla disciplina ordinaria introdotte per rendere più celere l'attività amministrativa, richiedono un potenziamento dell'integrità pubblica e della programmazione di efficaci misure anticorruzione, al fine di scongiurare il rischio che fenomeni di natura corruttiva possano ostacolare la realizzazione degli obiettivi connessi all'attuazione del PNRR.

Il legislatore ha di recente introdotto alcune novità nell'ambito del sistema di prevenzione della corruzione e della trasparenza. In particolare, l'art. 6 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80 ("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") ha introdotto il PIAO quale nuovo strumento di programmazione per le amministrazioni pubbliche, che deve essere adottato annualmente e nel quale confluiscono la pianificazione della prevenzione della corruzione e della trasparenza assieme agli altri strumenti di programmazione.

A differenza della legge n. 190/2012, in forza della quale la pianificazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza è svolta da soggetti pubblici e privati, il menzionato D.L. n. 80/2021 ha circoscritto alle sole amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2 del D.Lgs. n. 165/2001 l'applicazione del nuovo strumento di programmazione.

In tale scenario, con delibera n. 7 del 17 gennaio 2023 il Consiglio dell'Anac ha approvato il Piano Nazionale Anticorruzione valido per il triennio 2023-2025, finalizzato a rafforzare l'integrità pubblica e la programmazione di efficaci misure di prevenzione della corruzione, mirando al tempo stesso a semplificare l'attività amministrativa.

Tra gli aspetti di maggiore novità introdotti dal PNA, va segnalata la particolare attenzione riposta nel

rapporto intercorrente tra lotta al riciclaggio e contrasto alla corruzione. Inoltre, Anac ha sottolineato il ruolo cruciale del monitoraggio sull'attuazione delle misure anticorruzione ai fini del successo della strategia di prevenzione della corruzione, invitando le amministrazioni a rafforzare il proprio impegno sul monitoraggio effettivo di quanto programmato.

Ciò detto, il Comune di Fasano ha:

- pubblicato, in data 16 Gennaio 2025, sul sito istituzionale l'avviso di aggiornamento del Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza come sottosezione 2.3 del PIAO 2025-2027, al fine di coinvolgere la cittadinanza nell'implementazione delle politiche di prevenzione della corruzione dell'Amministrazione e nel diffondere azioni di sensibilizzazione, volte a creare un dialogo con l'esterno;
- adottato, negli strumenti di programmazione, gli indirizzi generali e strategici volti a prevenire la corruzione e a garantire la legalità e la trasparenza dell'azione amministrativa, sulla base della vigente normativa, delle caratteristiche, delle funzioni, delle peculiarità e dell'ambiente di riferimento dell'Ente, ed in coerenza con le linee di mandato del Sindaco, con gli obiettivi del Documento Unico di Programmazione e con l'attuale organizzazione della struttura organizzativa;
- predisposto la presente sottosezione del PIAO 2025-2027, implementando un sistema organico di azioni e misure volte a promuovere meccanismi di prevenzione della corruzione e dell'illegalità, ed a tutela della trasparenza e dell'integrità all'interno della propria struttura amministrativa ed organizzativa. Ponendosi in continuità con i precedenti Piani Anticorruzione, anche la presente sottosezione del PIAO è stata predisposta in ottica di maggiore leggibilità e semplificazione amministrativa con particolare attenzione a non aggravare gli adempimenti delle singole Aree/Direzioni dell'Ente. Non sono infatti state introdotte ulteriori misure di controllo, quanto piuttosto si è cercato di razionalizzare e mettere a sistema i controlli già esistenti, evitando di implementare misure di prevenzione solo formali e migliorandone la finalizzazione rispetto agli obiettivi indicati.

01.02 Il quadro normativo

L'Italia è stata più volte sollecitata dagli organismi internazionali di cui fa parte (in particolare, il G.R.E.C.O., il W.G.B. dell'O.E.C.D. e l'I.R.G. dell'O.N.U.), a dare attuazione all'art. 6 della Convenzione ONU contro la corruzione (adottata dall'Assemblea Generale il 31 ottobre 2003 e ratificata ai sensi della Legge 3 agosto 2009, n. 116) e agli artt. 20 e 21 della Convenzione Penale sulla corruzione, sottoscritta a Strasburgo il 27 gennaio 1999 e ratificata ai sensi della Legge 28 giugno 2012, n. 110.

Il legislatore ha dato seguito alle sollecitazioni internazionali di dotarsi di strumenti atti a prevenire i fenomeni corruttivi con la Legge 6 novembre 2012 n.190 recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" (in vigore dal 28 novembre 2012) che ha innovato e integrato la precedente normativa sia sul piano della repressione sia su quello della prevenzione e delle responsabilità.

La legge obbliga tutte le amministrazioni pubbliche (e, pertanto, i Comuni) ad un impegno concreto alla prevenzione del fenomeno, con strategie di controllo al proprio interno attraverso la predisposizione dei Piani di prevenzione del rischio di corruzione e l'individuazione dei soggetti responsabili per la loro attuazione.

02.ANALISI DEL CONTESTO

La fase di analisi del contesto interno ed esterno apre il processo di gestione del rischio e serve a fornire una fotografia accurata dello scenario in cui l'ente opera ed a comprendere i meccanismi nei quali può insediarsi il rischio corruttivo.

02.01 Analisi del contesto esterno

Gli obiettivi di questa fase preliminare sono: l'esame delle dinamiche territoriali, con riferimento, ad esempio, a variabili culturali, criminologiche, sociali ed economiche potenzialmente suscettibili di favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi al proprio interno; l'individuazione degli stakeholder, delle loro relazioni con l'ente e delle possibili influenze esistenti tra portatori di interessi esterni.

Sicuramente il contesto territoriale pugliese presenta criticità. Il report primo semestre 2024 "Atti intimidatori nei confronti degli amministratori locali" a cura del Ministero dell'Interno, dipartimento della pubblica sicurezza - direzione centrale della polizia criminale - servizio analisi criminale, ha rilevato proprio nella regione Puglia, il maggior numero di atti intimidatori con 50 eventi (rispetto ai 23 del I semestre del 2023), seguita da Campania (34/31) e Sicilia (34/23).

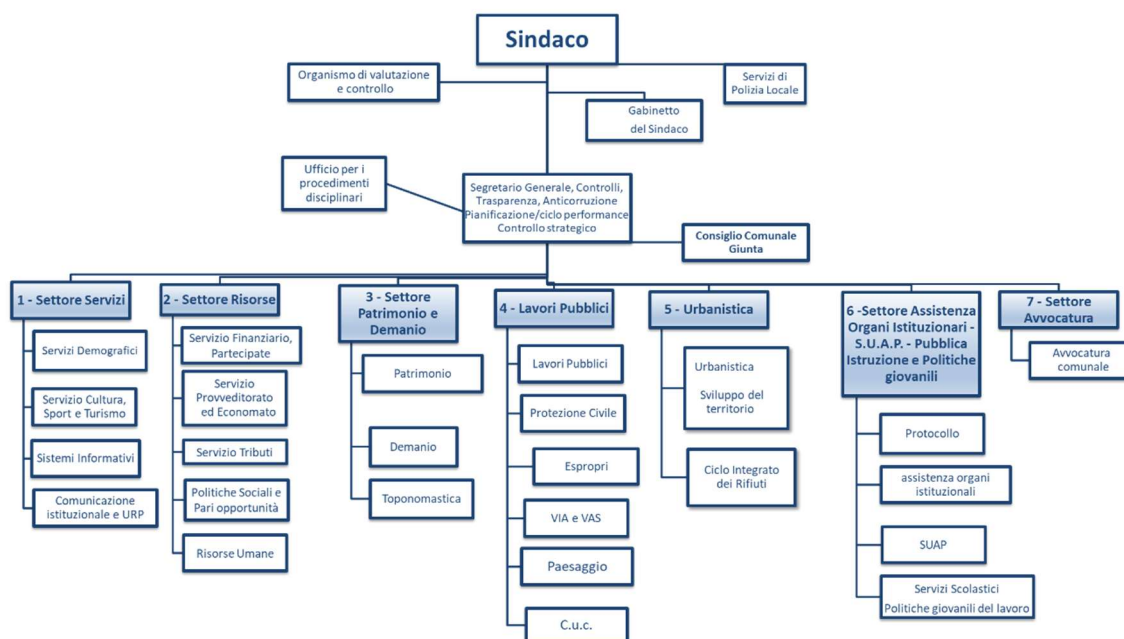
La relazione del Ministero dell'Interno al Parlamento a cura della DIA, con riferimento al semestre gennaio/giugno 2023, segnala che la parte nord della provincia di Brindisi, in particolare il Comune di Fasano e i limistrofi comuni di Cisternino e Ostuni, continua a restituire segnali di una forte influenza della criminalità barese, soprattutto nel settore dei reati predatori e degli stupefacenti.

Va rilevato comunque come non ci sia nessun evento particolare legato al Comune di Fasano né sono state registrate operazioni di polizia che hanno fatto emergere fattispecie criminose di particolare rilevanza. Non si registrano, inoltre, preoccupanti situazioni di degrado urbano e sociale tali da suscitare allarme sociale e da richiedere l'intensificazione del presidio sul territorio.

02.01 Analisi del contesto interno

02.03.01 La struttura organizzativa

La struttura organizzativa dell'ente è stata definita con Deliberazione della Giunta Comunale n. 320/2021 con la quale si è provveduto ad approvare la nuova macrostruttura del Comune, articolata in sette Settori, oltre alla Segreteria Generale e ai servizi autonomi, come da schema riepilogativo di seguito.



La struttura organizzativa del Comune di Fasano si articola in Settori a loro volta articolati in Servizi. I Settori sono le componenti organizzative di massima dimensione e sono pari a sette, oltre alla Segreteria Generale. La responsabilità di ognuno è assegnata ad un Dirigente, oltre all'assegnazione di funzioni gestionali al Segretario generale. Attualmente il Settore Demanio e Patrimonio è assegnato ad interim al Dirigente del Settore Urbanistica nelle more della conclusione delle procedure concorsuali per la nomina di un nuovo Dirigente tecnico.

Ai sensi dell'art. 37 comma 4 del D.lgs. 50/2016 il Comune di Fasano, con deliberazione di Consiglio comunale n. 50 del 09.11.2016, ha costituito la Centrale Unica di Committenza con il Comune di Monopoli, comune capofila. Da quando il Comune di Fasano è qualificata come stazione appaltante per lo svolgimento delle procedure di gara di qualsiasi importo, l'ente svolge in modo autonomo le procedure di gara. Nell'anno 2025 il Comune intende istituire in modo strutturato un ufficio unico appalti interno che si occuperà di gestire tutte le procedure di gara sopra soglia del Comune.

02.03.02 I SOGGETTI COINVOLTI NELLA GESTIONE DEL RISCHIO DI CORRUZIONE

Secondo quanto previsto dalla L. 190/12, i soggetti coinvolti nella gestione del rischio corruzione e in particolare nella programmazione degli interventi per ridurre il rischio corruzione dell'ente locale sono:

A) Il Sindaco e La Giunta

Sono gli organi di indirizzo politico del Comune coinvolti nella strategia di prevenzione della corruzione. Il Sindaco designa il Responsabile della Prevenzione della corruzione -che, di norma, nelle amministrazioni comunali è individuato nel Segretario, salvo diversa e motivata determinazione- mentre la Giunta adotta il P.T.P.C. e i suoi aggiornamenti. La Giunta adotta anche tutti gli atti di indirizzo di carattere generale, che siano direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione.

Il più volte citato Allegato 1 al PNA 2022 si sofferma sui compiti degli organi di indirizzo politico, precisando che lo stesso deve:

“-valorizzare, in sede di formulazione degli indirizzi e delle strategie dell'amministrazione, lo sviluppo e la realizzazione di un efficace processo di gestione del rischio di corruzione;
- tenere conto, in sede di nomina del RPCT, delle competenze e della autorevolezza necessarie al corretto svolgimento delle funzioni ad esso assegnate e adoperarsi affinché le stesse siano sviluppate nel tempo;
- creare le condizioni per favorire l'indipendenza e l'autonomia del RPCT nello svolgimento della sua attività senza pressioni che possono condizionarne le valutazioni;
- assicurare al RPCT un supporto concreto, garantendo la disponibilità di risorse umane e digitali adeguate, al fine di favorire il corretto svolgimento delle sue funzioni;
- promuovere una cultura della valutazione del rischio all'interno dell'organizzazione, incentivando l'attuazione di percorsi formativi e di sensibilizzazione relativi all'etica pubblica che coinvolgano l'intero personale.”

B) Il Responsabile Della Prevenzione Della Corruzione e Il Responsabile Per La Trasparenza

Il coordinamento delle strategie di prevenzione della corruzione all'interno dei Comuni è affidato a un Responsabile della Prevenzione, che deve essere individuato e nominato dal Sindaco. Il Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza nel Comune di Fasano è la dott.ssa Elisabetta Scatigna, Segretario Generale, individuato, ai sensi dell'art.1 comma 7 della legge 190/2012, con Decreto del Sindaco n. 23 del 07.08.2024.

La figura del responsabile anticorruzione è stata l'oggetto di significative modifiche introdotte dal legislatore del decreto legislativo 97/2016. La rinnovata disciplina:

- 1) ha riunito in un solo soggetto, l'incarico di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (acronimo: RPCT);
- 2) ne ha rafforzato il ruolo, prevedendo che ad esso siano riconosciuti poteri idonei a garantire lo svolgimento dell'incarico con autonomia ed effettività;
- 3) ha stabilito che l'organo di indirizzo assuma le eventuali modifiche organizzative necessarie “per assicurare che al responsabile siano attribuiti funzioni e poteri idonei per lo svolgimento dell'incarico con piena autonomia ed effettività”;
- 4) ha attribuito al responsabile il potere di segnalare all'ufficio disciplinare i dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza;
- 5) ha stabilito il dovere del responsabile di denunciare all'organo di indirizzo e all'OIV “le disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza”.

L'Allegato 1 al PNA 2019 precisa che il ruolo di coordinamento nella gestione del rischio e nella fase di monitoraggio affidato al RPCT “non deve in nessun caso essere interpretato dagli altri attori organizzativi come un pretesto per deresponsabilizzarsi in merito allo svolgimento del processo di gestione del rischio. Al contrario, l'efficacia del sistema di prevenzione dei rischi corruttivi è strettamente connessa al contributo attivo di altri attori all'interno dell'organizzazione”.

Nel ripercorrere i compiti del RPCT, va richiamata la Deliberazione Anac n. 840 del 2.10.2018 – contenuto poi ripreso dal PNA 2018- nella quale viene chiarito che al RPCT è assegnato un obiettivo generale consistente nella predisposizione e nella verifica della tenuta complessiva del sistema di prevenzione della corruzione di un ente. Pertanto il cardine dei poteri del RPCT è centrato proprio sul contrasto dell'insorgenza di fenomeni corruttivi, intesi in senso ampio, e sulla verifica che ad essi sia stata data attuazione effettiva e pertanto i poteri di controllo e di verifica di quanto avviene nell'amministrazione sono funzionali a tale obiettivo.

In considerazione di tali compiti, secondo l'ANAC risulta indispensabile che tra le misure organizzative, da adottarsi a cura degli organi di indirizzo, vi siano anche quelle dirette ad assicurare che il responsabile possa svolgere "il suo delicato compito in modo imparziale, al riparo da possibili ritorsioni", preferibilmente prevedendo una adeguata struttura di supporto.

La necessità di rafforzare il ruolo e la struttura di supporto del responsabile discende anche dalle ulteriori e rilevanti competenze in materia di "accesso civico" attribuite sempre al responsabile anticorruzione dal decreto Foia.

Riguardo all'"accesso civico", il responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza:

1. ha facoltà di chiedere agli uffici informazioni sull'esito delle domande di accesso civico;
2. per espressa disposizione normativa, si occupa dei casi di "riesame" delle domande rigettate (articolo 5 comma 7 del decreto legislativo 33/2013). A garanzia dello svolgimento, autonomo e indipendente, delle funzioni del responsabile occorre considerare anche la durata dell'incarico che deve essere fissata tenendo conto della non esclusività della funzione.

Il decreto delegato 97/2016, sempre per rafforzare le garanzie del responsabile, ha esteso i doveri di segnalazione all'ANAC di tutte le "eventuali misure discriminatorie" poste in essere nei confronti del responsabile anticorruzione e comunque collegate, direttamente o indirettamente, allo svolgimento delle sue funzioni, mentre in precedenza, era prevista la segnalazione della sola "revoca".

Il Responsabile, quindi, esercita i compiti attribuiti dalla legge e dal presente piano in via esclusiva; in particolare:

- a) elabora la proposta di piano triennale di prevenzione della corruzione ed i successivi aggiornamenti da sottoporre all'organo di indirizzo politico ai fini della sua approvazione;
- b) verifica l'efficace attuazione del piano e la sua idoneità e propone la modifica dello stesso quando siano accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengano mutamenti rilevanti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione;
- c) verifica, d'intesa con i Dirigenti di Settore e con il Sindaco, l'attuazione del piano di rotazione degli incarichi, rispettivamente, negli Uffici e nei Settori preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione;
- d) definisce le procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori individuati quali particolarmente esposti alla corruzione;
- e) entro il 31 dicembre di ogni anno pubblica sul sito web istituzionale dell'ente una relazione recante i risultati dell'attività svolta, da trasmettere all'OIV e all'Organo di indirizzo

C) Referenti e Dirigenti

Il Comune di Fasano, per ciascun Settore in cui si articola l'organizzazione dell'Ente, è dotato di un referente. I referenti curano la tempestiva comunicazione delle informazioni nei confronti del Responsabile, secondo quanto stabilito nel piano anticorruzione. I referenti coincidono con i Dirigenti delle macro-strutture organizzative in cui è articolato l'Ente e svolgono, nelle proprie aree di competenza, attività informativa nei confronti del responsabile della prevenzione della corruzione e di costante monitoraggio sull'attività svolta dai dipendenti assegnati agli uffici di riferimento. Il dirigente può motivatamente nominare referente, con atto scritto di attribuzione della responsabilità del procedimento, un dipendente di ruolo di categoria D.

Tra le attività che i Referenti sono tenuti a svolgere rientrano: individuazione delle attività più esposte a

rischio corruzione; verifica della corretta applicazione delle misure di prevenzione previste dal “Piano”; individuazione di misure di garanzia di rotazione del personale che svolge attività nelle aree più esposte a rischio corruzione; individuazione del personale da inserire nei programmi di formazione; verifica del rispetto delle prescrizioni contenute nel Piano e delle norme dei codici di comportamento; attività di monitoraggio, relazionando in merito al RPCT. Dalle modifiche apportate dal decreto legislativo 97/2016 emerge chiaramente che il responsabile deve avere la possibilità di incidere effettivamente all’interno dell’amministrazione e che alle sue responsabilità si affiancano quelle dei soggetti che, in base al PTPC, sono responsabili dell’attuazione delle misure di prevenzione.

Le modifiche normative, apportate dal legislatore del Foia, hanno precisato che nel caso di ripetute violazioni del PTPC sussista la responsabilità dirigenziale e per omesso controllo, sul piano disciplinare, se il responsabile anticorruzione non è in grado di provare “di aver comunicato agli uffici le misure da adottare e le relative modalità” e di aver vigilato sull’osservanza del PTPC.

I dirigenti rispondono della mancata attuazione delle misure di prevenzione della corruzione, se il responsabile dimostra di avere effettuato le dovute comunicazioni agli uffici e di avere vigilato sull’osservanza del piano anticorruzione.

Immutata, la responsabilità di tipo dirigenziale, disciplinare, per danno erariale e all’immagine della pubblica amministrazione, in caso di commissione di un reato di corruzione, accertato con sentenza passata in giudicato, all’interno dell’amministrazione (articolo 1, comma 12, della legge 190/2012). Anche in questa ipotesi, il responsabile deve dimostrare di avere proposto un PTPC con misure adeguate e di averne vigilato funzionamento e osservanza. È imprescindibile, dunque, un forte coinvolgimento dell’intera struttura in tutte le fasi di predisposizione e di attuazione delle misure anticorruzione.

Tutti i Dirigenti incaricati per il settore di rispettiva competenza:

- svolgono attività informativa nei confronti del Responsabile della Prevenzione, dei referenti, se non coincidenti con i Dirigenti di settore, e dell’autorità giudiziaria (art. 16 d.lgs. 165/2001; art. 20 DPR 3/1957; art.1, comma 3, L. 20/1994; art. 331 c.p.p.);
- partecipano e formulano proposte in relazione al processo di misurazione e gestione del rischio, per individuare le aree di rischio e le misure di prevenzione;
- assicurano l’osservanza del Codice di comportamento, la trasparenza e la divulgazione e attuazione delle misure di prevenzione programmate nel P.T.P.C.;
- adottano le misure gestionali finalizzate alla individuazione, misurazione e gestione del rischio di corruzione, quali l’avvio di procedimenti disciplinari, la sospensione e rotazione del personale;
- monitoraggio del rispetto dei termini procedurali;

In conclusione, come ribadito nell’allegato 1 al PNA 2019 la Dirigenza svolge dunque un ruolo attivo e centrale sia nella fase della redazione del Piano – individuando e mappando i processi ai fini di una corretta individuazione del rischio- sia nella fase della attuazione delle misure anticorruzione adottate ed in generale nella diffusione di una cultura organizzativa basata sull’integrità.

D) Organismo Indipendente Di Valutazione (OIV) e altri organismi di controllo interno

Gli OIV (e gli altri organismi di controllo interno) verificano l’inclusione degli obiettivi di trasparenza e di prevenzione della corruzione nel ciclo di gestione della performance. Inoltre, esprimono parere obbligatorio sul Codice di comportamento adottato da ciascuna amministrazione.

Dal decreto 97/2016 risulta anche l’intento di creare maggiore comunicazione tra le attività del responsabile anticorruzione e quelle dell’OIV, al fine di sviluppare una sinergia tra gli obiettivi di performance organizzativa e l’attuazione delle misure di prevenzione.

Le previsioni normative sono confermate dall'Allegato 1 del 2019, il quale prevede che gli OIV o le strutture analoghe debbano:

- offrire, nell'ambito delle proprie competenze specifiche, un supporto metodologico al RPCT e agli altri attori, con riferimento alla corretta attuazione del processo di gestione del rischio corruttivo;
- fornire, qualora disponibili, dati e informazioni utili all'analisi del contesto (inclusa la rilevazione dei processi), alla valutazione e al trattamento dei rischi;
- favorire l'integrazione metodologica tra il ciclo di gestione della performance e il ciclo di gestione del rischio corruttivo.

E) U.P.D.

L'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari (che ciascuna amministrazione deve obbligatoriamente istituire) propone l'aggiornamento del Codice di comportamento adottato dal Comune e sanziona i comportamenti che si discostano dalle prescrizioni del Codice.

F) Personale Dipendente

L'articolo 8 del DPR 62/2013 impone un "dovere di collaborazione" dei dipendenti nei confronti del responsabile anticorruzione, la cui violazione è sanzionabile disciplinarmente.

Anche i dipendenti partecipano attivamente al processo di gestione del rischio e, in particolare, alla attuazione delle misure di prevenzione programmate nel PTPCT".

Il personale dipendente, anche non di ruolo, e i collaboratori dell'amministrazione sono responsabili delle azioni individuali poste in contrasto con le misure di prevenzione adottate dal "Piano".

Il personale dipendente, anche non di ruolo, che svolge attività nelle aree a maggiore rischio di corruzione, deve comunicare tempestivamente al Dirigente o all'U.P.D ed al "Responsabile" la sussistenza in capo ad essi, di:

- provvedimenti disciplinari subiti negli ultimi tre anni;
- condanne, anche non definitive, per delitti contro la pubblica amministrazione;
- conflitti di interessi con il Comune.

G) Responsabile dell'Anagrafe per la stazione appaltante (RASA).

Con il Comunicato del 28 ottobre 2013 sono state fornite indicazioni operative per la trasmissione del soggetto Responsabile dell'Anagrafe per la stazione appaltante (RASA) incaricato della compilazione ed aggiornamento dell'Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti (AUSA) istituita ai sensi dell'art. 33-ter del decreto legge 18 ottobre 2012, n. 179, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 dicembre 2012, n. 221.

In particolare è stato precisato che ciascuna stazione appaltante è tenuta a nominare il Responsabile dell'Anagrafe per la Stazione Appaltante (RASA). E' stato altresì precisato che il predetto Responsabile è tenuto a richiedere la prenotazione del profilo di RASA.

Il Piano Nazionale Anticorruzione 2016/18 ha inteso quindi l'individuazione del RASA come una misura organizzativa di trasparenza in funzione di prevenzione della corruzione.

Con la Delibera n. 831 del 3/8/16 di approvazione del Piano Nazionale Anticorruzione 2016/18 è stato rappresentato che, al fine di assicurare l'effettivo inserimento dei dati nell'Anagrafe unica delle stazioni appaltanti (AUSA), il RPCT è tenuto a sollecitare l'individuazione del soggetto preposto all'iscrizione e all'aggiornamento dei dati (RASA) e ad indicarne il nome all'interno del PTPC.

Con il Comunicato del 20 dicembre 2017, il Presidente dell'ANAC ha disposto che i Responsabili della

Prevenzione sono tenuti a verificare che il RASA, indicato nel PTPC, si sia attivato per l'abilitazione del profilo utente di RASA secondo le modalità operative indicate nel Comunicato del 28 ottobre 2013.

Con decreto n. 9 del 31.07.2018 l'ing. Rosa Belfiore è stata nominata Responsabile Anagrafe per la stazione appaltante (RASA).

03. LA GESTIONE DEL RISCHIO

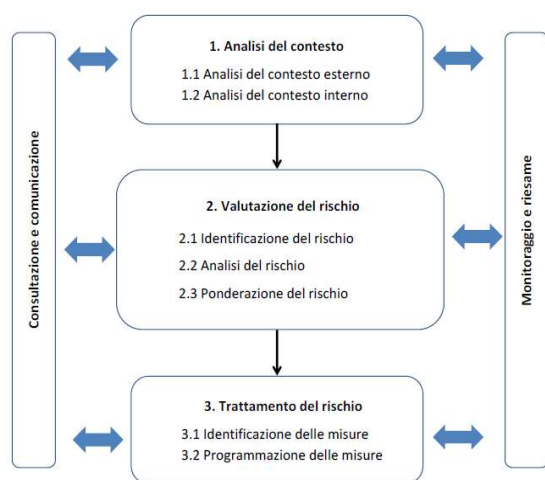
03.01 La mappatura dei Processi

Preme soffermarsi ancora sulle novità – e sulla loro portata- del PNA 2022, già tratteggiate nei paragrafi precedenti.

Il PNA 2022 si pone come unico riferimento metodologico da seguire nella redazione dei PTPCT per la parte relativa alla gestione del rischio corruttivo, elaborando un approccio flessibile e contestualizzato che tiene conto delle specificità/criticità delle Amministrazioni ed allontanando lo spettro di un Piano mero contenitore di previsioni slegate dal contesto.

Si riporta di seguito lo schema presente nell'Allegato 1 relativo al processo di gestione del rischio di corruzione, nel quale le fasi di analisi, valutazione e trattamento, sono integrate con le fasi di monitoraggio costante, consultazione e comunicazione. Il processo di gestione del rischio si sviluppa secondo una logica sequenziale e ciclica che ne favorisce il continuo miglioramento. Sviluppandosi in maniera “ciclica”, in ogni sua ripartenza il ciclo deve tener conto, in un’ottica migliorativa, delle risultanze del ciclo precedente, utilizzando l’esperienza accumulata e adattandosi agli eventuali cambiamenti del contesto interno ed esterno.

Figura 1 – Il processo di gestione del rischio di corruzione



La mappatura dei processi è la fase centrale della gestione del rischio e consiste nell'individuazione e nell'analisi dei processi gestiti dall'ente. Per processo deve intendersi quella 'sequenza di attività interrelate ed interagenti che trasformano delle risorse in un output destinato ad un soggetto interno o esterno all'amministrazione'.

Ragionare in ottica di processo e non di procedimento amministrativo consente di analizzare (e mappare) in maniera più efficace l'attività amministrativa in quanto il concetto di processo è un concetto di tipo organizzativo e non strettamente giuridico. Da un lato non tutta l'attività della pubblica amministrazione è proceduralizzata, da un altro il processo non è definito in maniera esogena dalla normativa e si presta bene all'adattamento alle diverse realtà in cui è declinata la pubblica amministrazione.

Inoltre identificare i processi vuol dire identificare con maggiore precisione 'chi fa cosa', 'come' lo fa, 'quando' e con quali risultati visibili all'esterno: la prima misura di gestione del rischio è proprio la conoscenza delle effettive modalità di svolgimento dell'attività amministrativa.

Il Comune di Fasano, come già detto, nella persona del Segretario e Responsabile per l'Anticorruzione e la Trasparenza, ha coinvolto i Dirigenti di Settore, il Responsabile del Servizio di Polizia Locale, le Posizioni

Organizzative e il personale di Segreteria, in una attività di formazione tesa proprio all'approfondimento delle tematiche anticorruzione, con un focus specifico sull'individuazione dei processi. Ogni Dirigente e il Responsabile del Servizio di Polizia Locale, ha per ciascuno dei propri uffici, individuato i processi salienti e proceduto alla relativa analisi dei rischi.

Questa attività non costituisce una novità per il Comune di Fasano, posto che essa ha connotato già nel previgente Piano la fase della gestione del rischio. In sede di aggiornamento per l'anno 2025 con il nuovo RPCT i Dirigenti hanno rivisto tutti i processi già mappati modificandoli e in alcuni casi implementandoli.

03.02 Il processo della mappatura dei processi

Consapevoli, quindi, della duplice natura trasformativa dei processi, abbiamo considerato come processo anche quello della mappatura dei processi e, più in generale, abbiamo considerato il processo di gestione del rischio corruttivo come un insieme di attività interrelate e interagenti che trasformano dei dati di realtà osservati e rilevati (input), in una mappa del funzionamento organizzativo e dei relativi rischi di corruzione/malfunzionamento (output).

Abbiamo attivato il processo di mappatura dei processi attraverso tre fasi, come indicato anche nel PNA:

1. identificazione
2. descrizione
3. rappresentazione

03.02.01 L'identificazione

Un processo è individuabile a partire da due elementi distintivi intrecciati tra loro: il prodotto/servizio finito che viene generato e l'insieme dei soggetti che ne beneficiano.

In relazione ai soggetti beneficiari (interni o esterni all'ente) dei prodotti/servizi realisti e alla loro natura, possiamo distinguere tre tipologie di processi:

- operativi (producono beni e servizi destinati a soggetti esterni);
- di supporto (producono beni e servizi finiti fruiti internamente e non specificatamente a sostegno di un preciso processo operativo);
- di direzione e controllo (producono piani, regole e meccanismi di controllo capaci di orientare l'azione della struttura).

Abbiamo realizzato l'identificazione dei processi dopo aver coinvolto, come detto, i Dirigenti e il Responsabile del Servizio di Polizia Locale in un percorso formativo volto a fornire elementi concettuali, metodologici e operativi.

Siamo partiti dall'assunto che i processi appartengono dell'ente e non sono confinati o di proprietà delle Aree Organizzative e, pertanto, abbiamo sposato l'idea che è possibile identificare i processi solo concependo e osservando l'ente come un soggetto unitario.

E' stato chiesto a Dirigenti e Responsabili, sotto la guida del Responsabile della Prevenzione della Corruzione, di identificare i processi dell'ente compilando congiuntamente il primo riquadro che qui si riporta di una scheda più ampia di mappatura dei processi.

IDENTIFICAZIONE (a cura congiunta RPCT + Responsabili Aree Organizzative)

Nome processo	
Descrizione del servizio erogato o bene prodotto	
Beneficiari del servizio/prodotto	Riportare le categorie di beneficiari del servizio/prodotto
Tipologia processo	Operativo di supporto di direzione e controllo
Owner del processo	Ruolo organizzativo
Unità di servizio/prodotto realizzate nell'anno precedente	

Tutto ciò ha innescato anche una riflessione sul proprio ruolo di Responsabile di Area Organizzativa e, cominciando a percepirsi come parti di un sistema, grazie all'attività di identificazione dei processi, si sta facendo strada nelle Dirigenti una migliore comprensione delle connessioni che sono richieste tra le Unità organizzative per favorire lo svolgimento di processi ottimizzati.

03.02.02 La descrizione del processo

L'owner e gli attori del processo sono stati chiamati a fornire una descrizione del processo stesso compilando il seguente riquadri della scheda di mappatura.

CONNESSIONI DEL PROCESSO

>> Portatori di interesse coinvolti

(A cura del' Owner di processo insieme agli attori principali operanti nel processo)

Quale necessità del beneficiario/i soddisfa il servizio/prodotto	Riportare il bisogno soddisfatto dai beneficiari attraverso l'erogazione del prodotto/servizio		
Quali aspettative ha il beneficiario/i quando richiede o fruisce del prodotto/servizio	Riportare le aspettative in termini di tempistiche, modalità di interazione con gli uffici, supporto nel richiedere il servizio/prodotto, ecc.		
Eventuali intermediari a cui si affida il beneficiario per usufruire dei servizi/prodotti	Indicare la tipologia di intermediari		
Eventuale tipologia di fornitori o affidatari del servizio			
Metodo usuale di scelta del fornitore/affidatario			
Fornitore/i attuale/i e data	Fornitore	Anni continuità rapporto	Data scadenza contratto
Altri enti pubblici coinvolti nel processo			

La scheda ha consentito all'owner di processo di riflettere e far riflettere gli attori sulle connessioni:

- quanto il processo si svolge in modo connesso alle esigenze dei beneficiari?
- quanto riusciamo a connettere eventuali fornitori esterni con le nostre esigenze di soddisfare le esigenze del beneficiario?
- quanto siamo connessi con l'idea che quando il processo ha la necessità di transitare in altri enti della pubblica amministrazione, noi rimaniamo comunque i responsabili del processo?

A seguire, l'owner e i maggiori partecipanti al processo, hanno descritto il processo individuando le fasi e le principali responsabilità di chi fa, che decide e chi controlla in ogni fase.

Nella fase di descrizione del processo abbiamo ritenuto importante anche considerare le risorse strumentali o di natura patrimoniale e i vincoli a cui è sottoposto il processo, come illustrato nella scheda seguente:

DESCRIZIONE

>> Cosa, chi, con cosa, con quali vincoli

(A cura del' Owner di processo insieme agli attori principali operanti nel processo)

Elemento che attiva il processo	Riportare gli elementi che possono attivare il processo
---------------------------------	---

Fase del processo	Breve descrizione	Ruoli e responsabilità

Con quali mezzi viene eseguito il processo (beni immobili; attrezzature; materia consumo rilevante)	
Con quali vincoli Rif. Normativi; Regolamenti interni; Costi; Tempi; Rif. a standard (qualità, sicurezza, Privacy, Carta di servizi, ecc)	
Livello di Agilità* (quanto si prestano attività del processo ad essere svolte in modalità agile)	Alto Medio Basso

Infine, per completare la descrizione del processo, si è stimolato l'Owner e gli attori ad individuare criticità e processi collegati e a stabilire una connessione tra processo e piano delle performance, come mostrato nella figura seguente:

Criticità del processo	
Processi collegati	
A quale obiettivo è legato il processo	Indicare l'obiettivo operativo e/o strategico a cui è legato il processo

Infatti, osservando il processo (vedendone le connessioni, le risorse impiegate e i vincoli, le criticità), favorendo una maggiore connessione tra gli attori che agiscono nel processo e tra questi e le finalità del processo, abbiamo favorito lo sviluppo di una competenza professionale di straordinaria importanza: possiamo considerare il miglioramento di questa competenza nei Dirigenti e nel personale coinvolto, come l'effetto lento del processo di trasformazione della struttura (di chi fa le cose) indotto dal processo di mappatura.

03.02.03 La rappresentazione dei processi

Il risultato del momento formativo prodromico alla stesura di questo Piano è rappresentato nella tabella riepilogativa riportata di seguito, nella quale i processi vengono elencati e suddivisi per aree di rischio (così come richiamate dall'all. 1 al PNA 2019-2021/2024

MAPPA DEI PROCESSI	
AREA DI RISCHIO	PROCESSI
Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	Rilascio permessi diversamente abili Rilascio permessi ZTL Svolgimento servizi di necroforia
Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	Concessione patrocini e contributi a associazioni culturali e sportive -Trasporto Scolastico -Refezione Scolastica Erogazione Contributi economici a seguito pubblicazione avviso pubblico Erogazione contributi economici in favore di soggetti bisognosi su istanza di parte -Contributi economici per iniziative promozionali -segnalazione certificata di inizio attività
Contratti Pubblici (ex affidamento di lavori, servizi e forniture)	Provvedimento Autorizzativo Unico -Manutenzione delle strade comunali -Manutenzione del verde pubblico -Manutenzione degli edifici scolastici comunali -Manutenzione degli immobili comunali destinati a uffici e servizi pubblici -Trasporto Pubblico Locale

	-Manutenzione della pubblica illuminazione -Realizzazione di opere/lavori pubblici o di pubblica utilità -Acquisizione beni e servizi per esigenze di settore Servizi - Affidamento diretto per l'acquisizione di beni e servizi -Organizzazione manifestazioni, eventi culturali e spettacoli
Acquisizione e gestione del personale (ex acquisizione e alla progressione del personale)	Gestione economica dei dipendenti Contrattazione collettiva decentrata integrativa
Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	Gestione delle entrate tributarie dell'ente Gestione cassa economale Approvazione bilancio dell'ente Alienazioni immobili comunali
Affari legali e contenzioso	-Espressione pareri legali -Disamina richieste di risarcimento danni da c.d. insidia stradale e/o a beni di proprietà dell'Ente -Recupero crediti -Nomina avvocati esterni all'Ente -Transazioni per evitare insorgere di controversie giudiziarie e per definire controversie giudiziarie in corso -Costituzione del Comune di Fasano nelle controversie giudiziarie promosse contro e dall'Ente
Governo del territorio	-Rilascio di autorizzazione paesaggistica -Attività di protezione civile - Rilascio permessi di costruire -Ordinanze in materia di viabilità -Rilascio di autorizzazioni al sub ingresso nella concessione demaniale marittima con procedura ad evidenza pubblica -Adozione/revisione di piani attuativi e relative varianti di iniziativa privata
Gestione dei rifiuti	Gestione ciclo integrato dei rifiuti
Processi non rientranti nelle aree di rischio indicate dal PNA	Gestione sicurezza sui luoghi di lavoro

03.03. L'identificazione e la valutazione del rischio

L'Allegato 1 al PNA 2019, precisa che la valutazione del rischio è quella fase del processo di gestione del rischio nella quale lo stesso è identificato, analizzato e ponderato.

Per identificazione deve intendersi l'individuazione di 'comportamenti o fatti che possono verificarsi in relazione ai processi di pertinenza dell'amministrazione, tramite cui si concretizza il fenomeno corruttivo.

La sotto-fase dell'identificazione è dunque fondamentale: individuare un rischio vuol dire poterlo potenzialmente gestire e prevenire, non individuarlo – al contrario - vuol dire non gestirlo e potenzialmente favorire l'innescarsi di meccanismi corruttivi.

La successiva analisi va effettuata tenendo conto delle dimensioni e del contesto dell'Ente, della struttura organizzativa, delle risorse a disposizione dell'amministrazione. Ricordiamo infatti che l'obiettivo dell'Autorità è dare un'impronta pragmatica al contenuto del Piano, che deve essere modellato sulle reali esigenze dell'amministrazione redigente.

Come si vedrà, il nuovo metodo di valutazione prevede una valutazione di tipo qualitativo: a partire dai dati raccolti, tenuto conto delle risultanze della mappatura dei processi e avuto riguardo delle peculiarità dell'Ente, ad ogni rischio individuato si applicherà la scala di misurazione ordinale (alto, medio, basso) e si fornirà un giudizio sintetico come motivazione della misurazione.

Ci si distacca dunque dal precedente metodo di valutazione, che prevedeva una quantificazione del rischio in termini di impatto/probabilità: conoscendo la probabilità del verificarsi di un evento corruttivo e la gravità del suo impatto si arrivava a calcolare il livello – o anche la quantità - di rischio, utilizzando la formula $L \text{ (Livello di rischio)} = P \text{ (Probabilità)} \times I \text{ (Impatto)}$.

Avvenuta la misurazione-valutazione del rischio, si procederà con la ponderazione: da un lato vanno individuate le azioni da intraprendere per ridurre l'esposizione al rischio, dall'altro vanno individuate le priorità di trattamento dei rischi.

Di seguito si riporta la tabella riassuntiva di quanto sopra esposto: partendo dalla mappatura dei processi, si fornisce un elenco dei rischi individuati per il Comune di Fasano ed i loro fattori abilitanti; si individuano i centri di responsabilità e si fornisce la valutazione del rischio; si indicano infine le misure di prevenzione specifiche per il rischio considerato.

Nel rispetto delle indicazioni fornite da ANAC, anche per questa fase, sono stati attivamente coinvolti tutti i Dirigenti, coadiuvati dal Segretario Generale.

Il risultato di tale analisi è visibile nelle tabelle di cui all'allegato Sub. G, parte integrante del presente Piano.

04. IL TRATTAMENTO DEL RISCHIO E LE MISURE DI PREVENZIONE

Il trattamento del rischio è la fase nella quale vengono individuate le misure idonee a prevenire il rischio corruttivo; con la programmazione delle misure, invece, forniamo indicazioni sulle tempistiche di attuazione delle misure de quo e poniamo le basi alla successiva fase del monitoraggio.

L'ANAC individua due tipologie di misure: quelle generali o trasversali, che interessano l'amministrazione nel suo complesso, e quelle specifiche, che interessano singoli rischi.

Le misure trasversali, già definite nei precedenti Piani, sono "obbligatorie": ogni amministrazione ha l'onere di adottarle e verificare la loro corretta e continua attuazione.

04.01 La trasparenza

La Trasparenza va considerata una misura di prevenzione perché rende maggiormente controllabili (anche dall'esterno) i processi dell'amministrazione. Le misure di trasparenza (individuate nella sezione Trasparenza allegata) aumentano il livello di Accountability nell'organizzazione e riducono gli spazi di discrezionalità, che rendono possibile l'uso distorto dei processi pubblici. L'efficacia delle misure di trasparenza può essere aumentata attraverso:

- l'informatizzazione dei processi, che consente per tutte le attività dell'amministrazione, la tracciabilità dello sviluppo del processo e riduce quindi il rischio di "blocchi" non controllabili con emersione delle responsabilità per ciascuna fase;
- l'accesso telematico a dati, documenti e procedimenti e il riutilizzo dei dati, documenti e procedimenti, che consente l'apertura dell'amministrazione verso l'esterno e, quindi, la diffusione del patrimonio pubblico e il controllo sull'attività da parte dell'utenza.

04.02 Formazione

La formazione generale, rivolta a tutti i dipendenti, può riguardare l'aggiornamento delle competenze e i temi dell'etica e della legalità. Nell'ottica della prevenzione della corruzione, gli interventi di formazione devono favorire la consapevolezza e la responsabilità nello svolgimento di una funzione pubblica e nell'uso del potere pubblico.

I fabbisogni formativi sono individuati dal Responsabile della Prevenzione in collaborazione con tutti i Dirigenti di Settore e le iniziative formative sono inserite anche nel Piano Formativo dell'Ente.

04.03 Codice di Comportamento

Il DPR 62/2013 ha introdotto un nuovo Codice di comportamento dei dipendenti pubblici. Ciascuna amministrazione deve adottare un proprio Codice, che integri e specifichi i contenuti di quello nazionale, anche consultando i propri stakeholder (organizzazioni sindacali, associazioni di categoria, cittadinanza, ecc ...), ispirandosi alle Linee Guida elaborate dalla CIViT e illustrate nella delibera n. 75/2013 e istituire un Ufficio per i procedimenti disciplinari (UPD). Il Codice di Comportamento definisce dei valori e dei principi di comportamento, che devono essere adottati e rispettati non solo dai dipendenti dell'amministrazione, ma anche dai collaboratori e dai consulenti dell'ente, dai titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione delle autorità politiche, nonché dai collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione. Il Codice definisce anche delle sanzioni, a carico dei soggetti che violano i valori e i principi di comportamento dell'ente. Si tratta di una misura che consente di sanzionare i comportamenti scorretti, quando ancora non hanno rilevanza penale e definisce gli standard minimi di comportamento cui il dipendente deve ispirarsi.

04.04 La rotazione ordinaria

La legge 190/2012 e il P.N.A. considerano la rotazione del personale una misura cruciale, per intervenire nelle più esposte al rischio di corruzione. In effetti, attraverso la rotazione è possibile “rompere” il triangolo della corruzione, allontanando una persona dai processi e dall’insieme di relazioni (e interessi), che possono essere una fonte di rischio di corruzione. Tuttavia, si tratta di una misura di trattamento che presenta una serie di criticità:

- la rotazione del personale incide negativamente sul bagaglio di competenze professionali espresse dagli uffici. Per ovviare a questo inconveniente, il Comune deve programmare una intensa attività di affiancamento e formazione, per allineare le competenze del personale alle nuove mansioni cui è adibito;
- l’efficacia della rotazione tende a diminuire con il tempo: la persona trasferita in un nuovo ufficio è anche messa nelle condizioni di individuare nuovi processi e nuovi interessi. Paradossalmente, la rotazione del personale può far emergere eventi di corruzione nuovi, eliminando gli eventi conosciuti; le persone non sono pedine con cui giocare: l’inserimento di un nuovo elemento (collega, dirigente o responsabile) in un ufficio è un evento che può innescare una serie di dinamiche relazionali, che possono influire (in positivo o in negativo) sul “clima” lavorativo;
- la rotazione del personale è una forma (anche se mite) di precarizzazione del lavoro.

La rotazione del personale può avere anche degli effetti positivi sull’organizzazione. Può, ad esempio, favorire la condivisione dei saperi e delle buone pratiche e favorire i processi di cambiamento organizzativo. Si tratta, ad ogni modo, di una misura che incide profondamente sul funzionamento del Comune, ma che può essere utile per intervenire in quelle aree di attività in cui sono stati identificati eventi di corruzione con modalità di rischio critica (area in rosso nella matrice del rischio).

04.05 Tutela del Whistleblowing

Il Dlgs. 24/2023 in materia di whistleblowing ha significativamente innovato la materia. Conseguentemente l’Anac. in ottemperanza della citata normativa ha approvato le linee guida n. 311/2023 fornendo indirizzi precisi in merito alla gestione delle segnalazioni di illecito da parte dei dipendenti

Il Comune di Fasano pertanto si è dotata di una piattaforma che consente di gestire in modo informatizzato le segnalazioni garantendo l’anonimato . Con delibera G.C. n. 305 del 12 settembre 2024 ha approvato la procedura interna per disciplinare la gestione delle segnalazioni alla quale si rimanda integralmente

04.06 Inconferibilità e incompatibilità

L’ ente con riferimento ai Dirigenti e funzionari applica la disciplina degli artt. 50 comma 10,107e 109 del TUEL e degli artt. 13-27 del dlgs. 165/2001.

Applica inoltre le disposizioni del dlgs, 39/2013 e in particolare l’art. 20 rubricato: dichiarazione sulla insussistenza di cause di inconferibilità ed incompatibilità

Si provvede ad acquisire e conservare le dichiarazioni rese ai sensi dell’art. 20 del dlgs. 39/2013 . Inoltre si effettua il monitoraggio delle singole posizioni soggettive rivolgendo particolare attenzione alle situazioni di inconferibilità legate alle condanne per reati contro la pubblica amministrazione

La procedura del conferimento degli incarichi prevede:

la preventiva acquisizione della dichiarazione di insussistenza di cause di inconferibilità ed incompatibilità da parte del destinatario dell’incarico

la pubblicazione contestuale dell’atto di conferimento dell’incarico, ove necessario ai sensi dell’art. 14 del dlgs33/2013 e della dichiarazione resa.

Le situazioni di inconferibilità o incompatibilità sono contestate dal Responsabile della Prevenzione. Invece, le situazioni di incompatibilità o inconferibilità riguardanti il Segretario Comunale che sia stato individuato come Responsabile della Prevenzione sono contestate dal Sindaco. L’inconferibilità non è sanabile. Invece, l’incompatibilità può essere superata con la rinuncia agli incarichi che la legge considera incompatibili, oppure con il collocamento fuori ruolo e in aspettativa.

La dichiarazione dell'insussistenza di incompatibilità va resa annualmente e, al sorgere della causa di incompatibilità la stessa va immediatamente comunicata.

04.07 Gli incarichi extraistituzionali

L'art. 53 del d.lgs. 165/2001 disciplina lo svolgimento di incarichi e prestazioni non compresi nei doveri d'ufficio da parte dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, co. 2, nonché del personale in regime di diritto pubblico di cui all'art. 3. In via generale i dipendenti pubblici con rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato non possono intrattenere altri rapporti di lavoro dipendente o autonomo o svolgere attività che presentano i caratteri dell'abitudine e professionalità o esercitare attività imprenditoriali, secondo quanto stabilito agli articoli 60 e seguenti del d.P.R. 10 gennaio 1957, n. 3, Testo unico delle disposizioni concernenti lo statuto degli impiegati civili dello Stato. La possibilità per i dipendenti pubblici di svolgere incarichi retribuiti conferiti da altri soggetti pubblici o privati è regolata dalle disposizioni dell'art. 53 che prevede un regime di autorizzazione da parte dell'amministrazione di appartenenza, sulla base di criteri oggettivi e predeterminati che tengano conto della specifica professionalità e del principio di buon andamento della pubblica amministrazione.

La l. 190/2012 è intervenuta a modificare l'art. 53 in ragione della connessione con il sistema di prevenzione della corruzione ove si consideri che lo svolgimento di incarichi extraistituzionali può determinare situazioni idonee a compromettere il buon andamento dell'azione amministrativa per favorire interessi contrapposti a quelli pubblici affidati alla cura del dirigente o funzionario. Il rilievo delle disposizioni dell'art. 53 ai fini della prevenzione della corruzione emerge anche considerando che il legislatore ha previsto una specifica misura di trasparenza all'art. 18 del d.lgs. 33/2013, ai sensi del quale le amministrazioni sono tenute a pubblicare i dati relativi agli incarichi conferiti o autorizzati ai propri dipendenti, con l'indicazione della durata e del compenso spettante.

Il dipendente è tenuto a comunicare formalmente all'amministrazione anche l'attribuzione di incarichi gratuiti, ai quali è esteso l'obbligo per le amministrazioni di comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica (art. 53, co. 12). Resta comunque estraneo al regime di autorizzazione l'espletamento degli incarichi menzionati nelle lettere da a) ad f-bis) del co. 6 dell'art. 53 del d.lgs. 165/2001, per i quali il legislatore ha compiuto a priori una valutazione di non incompatibilità.

Allo stato attuale il Comune non si è dotato di linee guida per il conferimento degli incarichi extraistituzionali, ma nel 2025 l'Amministrazione intende adottare un regolamento per disciplinare lo svolgimento di detti incarichi.

04.08 Verifica di precedenti condanne per reati contro la pubblica amministrazione

Non è possibile prevedere se e quando un dipendente dell'amministrazione commetterà un illecito. Ma, certamente, un soggetto che è già stato condannato in precedenza per reati contro la pubblica amministrazione è più a rischio, rispetto ad un dipendente che non ha ancora commesso reati. Per questa ragione, in attuazione ai nuovi obblighi di legge, il Comune deve rivedere le proprie procedure e i criteri di formazione delle commissioni, di assegnazione del personale agli uffici e di conferimento degli incarichi, per garantire che le persone condannate per reati contro la pubblica amministrazione (anche con sentenze non passate in giudicato):

- non possano fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;
- non siano assegnati agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati;
- non partecipino alle commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere;
- non svolgano funzioni dirigenziali o direttive all'interno dell'ente.

Se la situazione di inconferibilità si appalesa nel corso del rapporto, il Responsabile della Prevenzione deve effettuare la contestazione nei confronti dell'interessato e lo stesso deve essere rimosso dall'incarico o assegnato ad altro ufficio.

04.09 Il divieto di Pantouflage

L'art. 1, comma 42, lett. L) della legge anticorruzione ha aggiunto all'articolo 53 del D.lgs. n. 165/2001 il comma 16 ter, con il quale è stato formalizzato il divieto di pantouflage.

Con il termine "pantouflage" si intende il vincolo per tutti i dipendenti che negli ultimi tre anni di servizio hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle P.A., di non poter svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri.

Alla base di tale divieto si ravvisa il principio costituzionale di trasparenza, imparzialità, buon andamento e di quello che impone ai pubblici impiegati esclusività del servizio a favore dell'Amministrazione.

Il divieto di pantouflage o revolving doors intende prevenire uno scorretto esercizio dell'attività istituzionale da parte del dipendente pubblico e si pone l'obiettivo di evitare situazioni di conflitto d'interessi. In particolare, l'intenzione del legislatore, come chiarito dall'Autorità Nazionale Anti Corruzione, è quella di contenere il rischio di situazioni di corruzione connesse all'impiego del dipendente, successivo alla cessazione del rapporto di lavoro: l'ex dipendente infatti potrebbe sfruttare la conoscenza delle dinamiche organizzative che connotano gli uffici interni della pubblica amministrazione al fine di trarre vantaggi di natura patrimoniale o non patrimoniale.

La norma chiarisce che la conseguenza della violazione del divieto di pantouflage ricade su contratti conclusi e su incarichi conferiti con la sanzione di carattere civilistico della nullità.

In attuazione della normativa, l'ANAC ha emanato le linee guida n. 1 del 25/09/2024.

In data 10 gennaio 2025 il RPCT dell'ente ha adottato una direttiva al fine di dare applicazione alle norme riservandosi alla fine dell'anno il monitoraggio della stessa

04.10 Protocolli di legalità/patti d'integrità

In ottemperanza a quanto disposto dall'art. 1, comma 17 della legge 6 novembre 2012, n. 190 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione", l'ente nel 2025 intende adottare un protocollo Patto di Integrità/legalità da inserire a cura di ciascuna delle strutture che svolgono le procedure di gara e l'attività contrattuale, nella documentazione per essere poi obbligatoriamente prodotto da ciascun partecipante debitamente sottoscritto per accettazione a pena di esclusione

04.11 Monitoraggi o dei termini di conclusione dei procedimenti

Rilevanti scostamenti dalla media (sia in positivo che in negativo) dei tempi di conclusione dei procedimenti potrebbero dipendere da trattamenti preferenziali, omissioni o ritardi derivanti da fenomeni corruttivi.

Il RPCT monitora in sede di controllo successivo degli atti il rispetto dei tempi dei procedimenti segnalando eventuali anomalie ai Dirigenti competenti.

04.12 Obbligo di astensione in caso di conflitto di interessi

L'art. 1, comma 41, della L. 190/2012 ha introdotto l'art. 6 bis ("conflitto di interessi") nella L. 241/1990. La disposizione stabilisce 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 interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale”.

La segnalazione del conflitto deve essere indirizzata dal dipendente al proprio dirigente/responsabile, che, dopo aver valutato se la situazione realizza un conflitto di interesse idoneo a ledere l'imparzialità dell'agire amministrativo, deve rispondere per iscritto al dipendente medesimo, sollevandolo dall'incarico oppure motivando espressamente le ragioni che consentono comunque l'espletamento dell'attività.

Per quanto riguarda i Dirigenti l'organo deputato a ricevere e a valutare la segnalazione è il RPCT. L'eventuale situazione di conflitto di interesse che riguardasse il RPCT è indirizzata e valutata dal Sindaco

04.13 La rotazione straordinaria

L'art. 16, co. 1, lett. l-quater) del d.lgs. 165/2001 (lettera aggiunta dall'art. 1, co. 24, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135 recante “Disposizioni urgenti per la revisione della spesa pubblica con invarianza dei servizi ai cittadini”), dispone che i dirigenti degli uffici dirigenziali generali “provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione svolte nell'ufficio a cui sono preposti, disponendo, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttivi” senza ulteriori specificazioni.

Dalla disposizione si desume l'obbligo per l'amministrazione di assegnare il personale sospettato di condotte di natura corruttiva, che abbiano o meno rilevanza penale, ad altro servizio. Si tratta di una misura di natura non sanzionatoria dal carattere eventuale e cautelare, tesa a garantire che nell'area ove si sono verificati i fatti oggetto del procedimento penale o disciplinare siano attivate idonee misure di prevenzione del rischio corruttivo al fine di tutelare l'immagine di imparzialità dell'amministrazione.

Vanno considerati come potenzialmente integranti le condotte corruttive, anche i reati contro la Pubblica amministrazione e, in particolare, almeno quelli richiamati dal d.lgs. 39/2013 che fanno riferimento al Titolo II, Capo I «Dei delitti dei pubblici ufficiali contro la Pubblica amministrazione», nonché quelli indicati nel d.lgs. 31 dicembre 2012, n. 235, lasciando comunque alle amministrazioni la possibilità di considerare anche altre fattispecie di reati.

L'Autorità ritiene, rivedendo la posizione precedentemente assunta (PNA 2016 e Aggiornamento 2018 al PNA), che l'elencazione dei reati (delitti rilevanti previsti dagli articoli 317, 318, 319, 319-bis, 319-ter, 319-quater, 320, 321, 322, 322-bis, 346-bis, 353 e 353-bis del codice penale), di cui all'art. 7 della legge n. 69 del 2015, per “fatti di corruzione” possa essere adottata anche ai fini della individuazione delle “condotte di natura corruttiva” che impongono la misura della rotazione straordinaria ai sensi dell'art.16, co. 1, lettera l-quater, del d.lgs. 165 del 2001.

Per i reati previsti dai richiamati articoli del codice penale è da ritenersi obbligatoria l'adozione di un provvedimento motivato con il quale viene valutata la condotta “corruttiva” del dipendente ed eventualmente disposta la rotazione straordinaria.

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

Si riporta di seguito tabella riassuntiva di contenuto e finalità delle misure obbligatorie e trasversali suggerite dall'Autorità Nazionale Anticorruzione, con indicazione dei soggetti responsabili dell'attuazione e sulle tempistiche di realizzazione.

MISURA OBBLIGATORIA	CONTENUTO	FINALITA'	SOGGETTO COMPETENTE	TERMINE REALIZZAZIONE
Astensione in caso di Conflitto di Interessi	Consiste nel: • obbligo di astensione per il responsabile del procedimento, il titolare dell'ufficio competente ad adottare il provvedimento finale ed i titolari degli uffici competenti ad adottare atti endoprocedimentali nel caso di conflitto di interesse anche solo potenziale; • dovere di segnalazione a carico dei medesimi soggetti.	Evitare situazioni di potenziale conflitto di interessi	TUTTI I SETTORI E SERVIZI AUTONOMI	2025- 2027
Svolgimento incarichi d'ufficio attività ed incarichi extra- istituzionali	Il Comune di Fasano nel 2025 adotterà un regolamento che individui: • gli incarichi vietati ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche; • i criteri generali per disciplinare i criteri di conferimento e i criteri di autorizzazione degli incarichi istituzionali; • in generale, di tutte le situazioni di potenziale conflitto di interessi derivanti da attività ed incarichi extra-istituzionali;	Evitare: • un'eccessiva concentrazione di potere su un unico centro decisionale.	Segretario generale e Dirigente Settore Risorse	2025

MISURA OBBLIGATORIA	CONTENUTO	FINALITA'	SOGGETTO COMPETENTE	TERMINE REALIZZAZIONE
Inconferibilità di incarichi dirigenziali in caso di particolari attività o incarichi precedenti	Applicazione dei criteri e procedure definiti dalla normativa vigente e pareri Anac per l'affidamento di incarichi a: • soggetti provenienti da enti di diritto privato regolati o finanziati dalle pubbliche • soggetti che sono stati componenti di organi di indirizzo politico	Evitare: il rischio di un accordo corruttivo per conseguire un vantaggio in maniera illecita (lo svolgimento di certe attività/funzioni possono agevolare la precostituzione di situazioni favorevoli per essere successivamente destinatari di incarichi dirigenziali e assimilati); la costituzione di un humus favorevole ad illeciti scambi di favori, attraverso il contemporaneo svolgimento di alcune attività che possono inquinare l'azione imparziale della pubblica amministrazione; l'affidamento di incarichi dirigenziali che comportano responsabilità su aree a rischio di corruzione a soggetti con condanne penali (anche se non definitive);	SETTORE RISORSE	2025-2027
Incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali	Si tratta "dell'obbligo per il soggetto cui viene conferito l'incarico di scegliere, a pena di decadenza, entro il termine perentorio di 15 giorni, tra la permanenza nell'incarico e l'assunzione e lo svolgimento di incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione che conferisce l'incarico, lo svolgimento di attività professionali ovvero l'assunzione della carica di componente di organi di indirizzo politico".	Evitare situazioni di potenziale conflitto di interessi.	TUTTI I SETTORI E SERVIZI AUTONOMI	2025-2027

MISURA OBBLIGATORIA	CONTENUTO	FINALITA'	SOGGETTO COMPETENTE	TERMINE REALIZZAZIONE
Lo svolgimento di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro	Consiste nel divieto ai dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto di una PA di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri.	Evitare che durante il periodo di servizio il dipendente possa artatamente precostituirsi delle situazioni lavorative vantaggiose e così sfruttare a proprio fine la sua posizione e il suo potere all'interno dell'amministrazione per ottenere un lavoro per lui attraente presso l'impresa o il soggetto privato con cui entra in contatto	TUTTI I DIRIGENTI COMANDANTE PL Rispetto della direttiva emanata dal RPCT	2025 -2027

MISURA OBBLIGATORIA	CONTENUTO	FINALITA'	SOGGETTO COMPETENTE	TERMINE REALIZZAZIONE
Formazione di Commissioni, assegnazioni ad uffici e conferimento di incarichi in caso di condanna per delitti contro la PA	Consiste nel divieto di nominare come membri di commissioni di aggiudicazione di gare, in qualità di segretari, o funzionari di uffici preposti alla gestione di risorse finanziarie (etc.), soggetti che hanno riportato condanne, anche non passate in giudicato, per reati contro la PA (ai sensi del capo I Titolo II, secondo libro del c.p.).	Evitare che, all'interno degli organi che sono deputati a prendere decisioni e ad esercitare il potere nelle amministrazioni, vi siano soggetti condannati (anche con sentenza non definitiva) per Reati e Delitti contro la PA – Autocertificazione e controllo mediante acquisizione certificato penale e carichi pendenti	TUTTI I SETTORI E SERVIZI AUTONOMI	2025-2027
Whistleblowing	Si tratta della messa in opera di misure a tutela dei dipendenti pubblici che segnalano illeciti. TALI MISURE SONO INDIVIDUATE NEL CODICE DI COMPORTAMENTO E NEL REGOLAMENTO PER UTILIZZO DELLA PIATTAFORMA ADOTTATI DALL'ENTE	Garantire: - la tutela dell'anonimato; - il divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower;	TUTTI I SETTORI E SERVIZI AUTONOMI	2025-2027
Formazione	Si tratta della realizzazione di attività di formazione dei dipendenti pubblici chiamati ad operare nei settori in cui è più elevato il rischio di corruzione sui temi dell'etica e della legalità.	Assicurare la diffusione di valori etici, mediante l'insegnamento di principi di comportamento eticamente e giuridicamente adeguati e di una maggiore conoscenza e consapevolezza delle proprie azioni all'interno dell'amministrazione. Formazione di tutti i dipendenti sui temi dell'etica e legalità nella p.a . Formazione specifica dei referenti(responsabili di settore) e personale maggiormente esposto al rischio di corruzione.	TUTTI I SETTORI E SERVIZI AUTONOMI	2025-2027

MISURA OBBLIGATORIA	CONTENUTO	FINALITA'	SOGGETTO COMPETENTE	TERMINE REALIZZAZIONE
Patti di Integrità	Nel corso dell'anno 2025 l'Amministrazione adotterà un documento che la stazione appaltante richiederà ai partecipanti alle gare permettendo un controllo reciproco e sanzioni per il caso in cui qualcuno dei partecipanti cerchi di eluderlo.	Garantire la diffusione di valori etici, valorizzando comportamenti eticamente adeguati per tutti i concorrenti.	TUTTI I SETTORI E SERVIZI AUTONOMI	2025
Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile	Consiste nell'attivare forme di consultazione con la società civile.	Assicurare la creazione di un dialogo con l'esterno per implementare un rapporto di fiducia e che possono portare all'emersione di fenomeni corruttivi altrimenti "silenti".	RESPONSABILE TRASPARENZA	2025
Monitoraggio dei tempi procedimentali	Consiste nell'attuare un controllo sul rispetto dei termini previsti dalla legge o dai regolamenti per la conclusione dei procedimenti. Il monitoraggio viene effettuato dal RPCT a campione in sede di controllo successivo degli atti	Attraverso il monitoraggio emergono eventuali omissioni o ritardi che possono essere sintomo di fenomeni corruttivi	TUTTI I SETTORI E SERVIZI AUTONOMI	2025/2027
Monitoraggio dei rapporti amministrazione/soggetti esterni	Consiste nell'attuare un controllo sui rapporti tra amministrazione e soggetti esterni nelle aree a rischio.	Evitare situazioni di potenziale conflitto di interessi.	TUTTI I SETTORI E SERVIZI AUTONOMI	2025/2027

05. LE RELAZIONI CON IL PIANO DELLA PERFORMANCE

Il nuovo testo dell'art. 10 del decreto legislativo 33/2013, prevede, al comma 3, che "la promozione di maggiori livelli di trasparenza costituisce un obiettivo strategico di ogni amministrazione, che deve tradursi nella definizione di obiettivi organizzativi e individuali". Inoltre, il nuovo comma 8 dell'art. 1 della legge 190/2012, norma che disciplina l'attività di prevenzione della corruzione, dispone che "l'organo di indirizzo definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico-gestionale e del Piano triennale per la prevenzione della corruzione." Infine, l'art.14 del decreto legislativo 33, come modificato dal decreto legislativo 97/2016, prevede, al comma 1-quater la specifica attribuzione di "obiettivi di trasparenza", con riferimento agli obblighi corrispondenti a ciascun responsabile in ragione delle funzioni attribuite. Da quanto precede discende l'esigenza di integrazione tra il Piano delle performance e il piano di prevenzione della corruzione, anche con la esplicita attribuzione di obiettivi che contengano obblighi e adempimenti in materia di trasparenza amministrativa e prevenzione della corruzione. A tal fine, il Piano triennale per la prevenzione della corruzione, contiene, al suo interno, una sezione specifica dedicata ai tempi di attuazione delle misure, la cui realizzazione viene richiamata nel Piano della performance, sia con riferimento alla prevenzione della corruzione, sia con riferimento alla trasparenza. L'attuazione delle misure specifiche inserite nelle schede allegate al presente piano, delle misure generali e i tempi di pubblicazione delle informazioni su Amministrazione trasparente costituisce un obiettivo trasversale assegnato ai Dirigenti e Comandante PL ai fini dell'attribuzione dell'indennità di risultato.

06. PROGRAMMAZIONE E MONITORAGGIO DELLE MISURE

L'individuazione delle misure generali e specifiche deve essere seguita dalla programmazione delle misure e dalla previsione di un sistema di monitoraggio sull'attuazione: 'la programmazione delle misure rappresenta un contenuto fondamentale del PTPCT in assenza del quale il Piano risulterebbe privo dei requisiti di cui all'art. 1, co 5, lett. a) della legge 190/2012.

L'obiettivo della programmazione deve essere quello di responsabilizzare quanti più soggetti possibili affinché la strategia di prevenzione della corruzione diventi parte integrante del sistema e non un mero adempimento formale.

Per quanto concerne il monitoraggio, l'Anac richiede che debba essere inteso sotto due aspetti: come monitoraggio sull'attuazione delle misure di trattamento del rischio e come monitoraggio sull'idoneità delle misure di trattamento del rischio. La responsabilità del monitoraggio è attribuita al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, per il Comune di Fasano, il Segretario Generale dott.ssa Elisabetta Scatigna.

Il sistema di monitoraggio nel Comune di Fasano è integrato con il sistema dei controlli di regolarità amministrativa, che vengono effettuati dal Segretario come da regolamento approvato con Deliberazione di C.C. n.28 del 19.04.2022: su base quadrimestrale per le determinazioni e gli altri atti, infatti, si procede al sorteggio e alla valutazione degli stessi. In quella sede vengono anche verificati gli adempimenti in tema di pubblicazione e trasparenza.

Il controllo de quo perseguendo il fine di garantire la legittimità, la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa, si pone naturalmente come primo e fondamentale meccanismo di monitoraggio per la prevenzione del rischio corruttivo.

Per quanto riguarda l'attuazione e il monitoraggio delle misure anticorruzione si rimanda alle schede relative alla mappatura dei processi allegate al presente piano e al piano della performance. Il monitoraggio circa il rispetto delle stesse da parte del RPCT sarà annuale anche ai fini dell'aggiornamento del piano nell'anno successivo.

07. PARTE SPECIALE: IL PNRR E I CONTRATTI PUBBLICI

Il nuovo PNA 2022, approvato con Delibera n.7 del 17 gennaio 2023, ha portato a implementare le misure previste nella procedura di gestione dei contratti, specificatamente per quelli dove verranno utilizzati i fondi PNRR.

In una prospettiva che tiene conto delle imminenti modifiche al Codice dei contratti pubblici, le misure proposte nel PNA che vengono riportate in questa sottosezione avranno un valore generalizzato qualora il legislatore cristallizzi in via definitiva la disciplina emanata in via emergenziale e derogatoria.

Si registrano ulteriori disposizioni del d.l. n. 77/2021 che hanno disposto una modifica “stabile” ad alcuni importanti istituti del d.lgs. n. 50/2016, ciò peraltro potendosi registrare anche ad opera di altri recenti interventi legislativi, quali la l. n. 238/2021.

Attraverso la l. n. 238/2021 (Legge europea 2019-2020), vengono rilevati gli istituti connessi al ruolo e alle funzioni del responsabile unico del procedimento (RUP), alle procedure di affidamento dei servizi attinenti all'architettura e all'ingegneria, ai motivi di esclusione dalla partecipazione alla gara di un operatore economico, nonché agli adempimenti a carico del direttore dei lavori, dell'esecutore e del responsabile unico del procedimento, in materia di adozione dello stato di avanzamento dei lavori e del relativo certificato di pagamento.

Infine, il d.l. n. 77/2021 è intervenuto anche rispetto al complesso delle procedure di affidamento ed esecuzione dei contratti pubblici finanziati a valere sulle risorse del PNRR e del PNC, stabilendo procedure semplificate allo scopo di contemperare le esigenze di celerità nell'esecuzione delle opere – presupposto per l'erogazione dei relativi finanziamenti – con il regolare espletamento delle fasi che caratterizzano le procedure di gara.

Criticità emerse dalle recenti disposizioni legislative

Il decreto legge 16 luglio 2020, n. 76 ha introdotto previsioni di semplificazione per gli affidamenti dei contratti pubblici sotto e sopra soglia. La finalità degli interventi, esplicitata dal legislatore, è quella di incentivare gli investimenti pubblici nel settore delle infrastrutture e dei servizi pubblici e fronteggiare le ricadute economiche negative a seguito delle misure di contenimento e dell'emergenza sanitaria globale da COVID-19. L'accelerazione, in alcuni casi, è impressa mediante deroghe al Codice dei contratti e ad altre disposizioni.

Per gli appalti sopra soglia, è previsto che gli atti adottati siano pubblicati e aggiornati sui rispettivi siti istituzionali, nella sezione «Amministrazione trasparente» e siano quindi soggetti alla disciplina sia del d.lgs. n. 33/2013 sia dell'art. 29 del d.lgs. n. 50/2016 (art. 2, co. 6, d.lgs. n. 76/2020).

Per gli appalti sotto soglia, si ritiene applicabile comunque la disciplina sulla trasparenza del d.lgs. n. 33/2013 in quanto il legislatore all'art. 1, co. 2, lett. b), d.lgs. n. 76/2020 ha introdotto specifiche esclusioni solo in caso di affidamento di contratti di importo inferiore a 40.000 euro. D'altra parte il principio di trasparenza permea l'intero sistema degli appalti, ivi inclusi quelli per il sotto soglia. La trasparenza riveste, infatti, un ruolo di centrale importanza alla luce dell'innalzamento delle soglie che consentono il ricorso all'affidamento diretto e alle procedure negoziate.

Il decreto legge 31 maggio 2021, n. 77 in parte ha inciso sul regime “ordinario” dei contratti pubblici, in parte è intervenuto sulla normativa derogatoria già introdotta dal d.l. n. 76/2020 e su altre disposizioni derogatorie in materia, come il d.l. n. 32/2019.

Tale insieme di norme ha creato una legislazione “speciale”, complessa e non sempre chiara, con il conseguente rischio di amplificare i rischi corruttivi e di cattiva amministrazione tipici dei contratti pubblici.

Le criticità possono emergere nelle diverse fasi del ciclo dell'appalto:

- Nella fase di affidamento;
- In fase di esecuzione;

Da qui l'importanza di presidiare con misure di prevenzione della corruzione tutti gli affidamenti in deroga alla luce delle disposizioni normative richiamate.

Nella successiva tabella sono state identificate, per i principali istituti incisi dalle norme, possibili criticità e misure per mitigarle. Tali misure sono state adattate alle realtà organizzative del comune di Fasano. Per molte

delle misure proposte sono state individuate nel PTPCT/sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO il soggetto/la struttura competente all'attuazione della misura, tenendo conto delle peculiarità e dell'assetto organizzativo dell'amministrazione di appartenenza.

Considerato il rilievo che le misure di trasparenza assumono nelle procedure di affidamento semplificate, ove necessario, sono stati riportati anche gli obblighi di pubblicazione previsti dall'art. 29 del d.lgs. n. 50/2016.

Decreto legge n. 76/2020 convertito in legge n. 120/2020

Norma	Possibili eventi rischiosi	Misure
Art. 1, d.l. n. 76/ 2020 come modificato dal d.l. n. 77/2021. Appalti sotto soglia⁶⁷ Quando la determina a contrarre o altro atto equivalente sia adottato entro il 30 giugno 2023 In deroga agli artt. 36, co. 2, e 157 co. 2, del d.lgs. n. 50/2016, si applicano le procedure di affidamento di cui ai commi. 2, 3 e 4 del medesimo art. 1. In particolare: per gli appalti di servizi e forniture di importo fino a 139 mila € e lavori fino a 150 mila € affidamento diretto, anche tramite determina a contrarre ex art. 32, co. 2, del Codice, anche senza consultazione di 2 o più OO.EE. Art. 50 D. Lgs.36/2023 NB: Per gli acquisti di beni e servizi di importo pari o superiore a 5.000 euro e al di sotto della soglia di rilievo comunitario resta fermo l'obbligo di ricorrere al mercato elettronico della PA o ad altri mercati elettronici istituiti ai sensi dell'art. 328 d.P.R. 5 ottobre 2010, n. 207 ovvero al sistema telematico messo a disposizione dalla centrale regionale di riferimento per lo svolgimento delle relative procedure (art. 1, co. 450, l. n. 296/2006 e l. co. 130 legge n. 145/2018).	Possibile incremento del rischio di frazionamento artificioso, oppure che il calcolo del valore stimato dell'appalto sia alterato, in modo tale da non superare la soglia prevista per l'affidamento diretto. Possibili affidamenti ricorrenti al medesimo operatore economico della stessa tipologia di Common procurement vocabulary (CPV), quando, in particolare, la somma di tali affidamenti superi la soglia di 139 mila euro.	tracciamento di tutti gli affidamenti il cui importo è superiore a 120 mila € per i lavori pubblici e a 111.200 mila € per i servizi, al fine di individuare i contratti sui quali esercitare maggiori controlli anche rispetto alla fase di esecuzione e ai possibili conflitti di interessi; tracciamento degli operatori economici per verificare quelli che in un determinato arco temporale risultano come gli affidatari più ricorrenti; tracciamento, in base al Common procurement vocabulary (CPV), degli affidamenti posti in essere sia avvalendosi di procedure informatiche a disposizione delle singole amministrazioni che del Portale dei dati aperti di ANAC, con specificazione di quelli fuori MePA per appalti di servizi e forniture. Ciò al fine di verificare se gli operatori economici aggiudicatari siano sempre i medesimi e se gli affidamenti della stessa natura siano stati artificialmente frazionati. Saranno effettuate verifiche da parte del Nucleo di Controllo Interno a campione (estrazione a campione del 20% degli atti di acquisizione in economia ai sensi dell'art.36, com.2 lett. A) del D. Lgs. 50/2016 con arrotondamento dell'unità superiore (art.50, comm.1 lettera a) D. lgs. 36/2023) Ciò al fine di individuare i contratti sui quali esercitare maggiori controlli anche rispetto alla fase di esecuzione e ai possibili conflitti di interessi). Il RPCT verifica in sede di monitoraggio la corretta attuazione delle misure programmate.

	Condizionamento dell'intera procedura di affidamento ed esecuzione dell'appalto attraverso la nomina di un RUP non ind. possesso di adeguati requisiti di professionalità ai sensi dell'art. 31 del Codice e delle LLGG ANAC n. 3/2016 e successivi aggiornamenti.	Link alla pubblicazione del CV del RUP, se dirigenti o titolari di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 14 del d.lgs. n. 33/2013 per far conoscere dichiaratamente i requisiti di professionalità. Dichiarazione da parte del soggetto che ricopre l'incarico di RUP, o del personale di supporto, delle eventuali situazioni di conflitto di interessi ai sensi dell'art. 42 del d.lgs. n. 50/2016, successivamente D. Lgs. 36/2023. Individuazione del Dirigente quale soggetto competente alla verifica e valutazione delle dichiarazioni rese.
	Mancata rotazione degli incarichi di RUP per favorire specifici soggetti.	Comunicazione da parte del Dirigente di aver nominato il RUP favorendo il criterio di rotazione dei dipendenti.
Per gli appalti di servizi e forniture di valore pari a 139 mila € e fino alla soglia comunitaria e lavori di valore pari o superiore a 150.000 € e inferiore a 1 milione di euro procedura negoziata ex art. 63 del Codice, previa consultazione di almeno 5 OO.EE., ove esistenti. Nella scelta degli OO.EE. da invitare alla procedura negoziata si applica un criterio di rotazione degli inviti, che tenga conto anche di una diversa dislocazione territoriale delle imprese invitate. per gli appalti di lavori pari o superiore a 1 milione di € e fino alla soglia europea procedura negoziata ex art. 63 del Codice, previa consultazione di almeno 10 OO.EE., ove esistenti.	Possibile incremento del rischio di frazionamento, oppure che il calcolo del valore stimato dell'appalto sia alterato, in modo tale da non superare le soglie previste dalla norma.	tracciamento di tutti gli affidamenti il cui importo è appena inferiore alla soglia minima a partire dalla quale non si potrebbe più ricorrere alle procedure negoziate (per importi superiori a 4.305.600 € per lavori e superiore a 800.000 € per servizi). Ciò al fine di individuare i contratti sui quali esercitare maggiori controlli anche rispetto alla fase di esecuzione e ai possibili conflitti di interessi; tracciamento degli operatori economici per verificare quelli che in un determinato arco temporale risultano essere stati con maggiore frequenza invitati e aggiudicatari; tracciamento, in base al Common procurement vocabulary (CPV), degli affidamenti con procedure negoziate, sia avvalendosi di procedure informatiche a disposizione delle singole amministrazioni che del

		portale dei dati aperti di ANAC. Ciò al fine di verificare da parte delle strutture e/o soggetti competenti se gli operatori economici aggiudicatari siano sempre i medesimi e se gli affidamenti della stessa natura sono stati artificiosamente frazionati; 4) tracciamento delle procedure in cui si rileva l'invito ad un numero di operatori economici inferiore a quello previsto dalla norma per le soglie di riferimento. Il RPCT verifica in sede monitoraggio la corretta attuazione delle misure programmate.
	Mancata rotazione degli operatori economici chiamati a partecipare e formulazione di inviti alla procedura ad un numero di soggetti inferiori a quello previsto dalla norma al fine di favorire determinati operatori economici a discapito di altri.	Verifica da parte del Nucleo di Controllo Interno circa la corretta attuazione del principio di rotazione degli inviti al fine di garantire la parità di trattamento in termini di effettiva possibilità di partecipazione alle gare anche delle micro, piccole e medie imprese inserite negli elenchi. Aggiornamento tempestivo da parte dell'ufficio gare degli elenchi su richiesta degli operatori economici che intendono partecipare alla gara. Pubblicazione dei nominativi degli operatori economici consultati dalla stazione appaltante in esito alla procedura.
Art. 1, co. 3, d.l. n. 76/2020 Esclusione automatica offerte anomale nelle procedure aggiudicate al prezzo più basso anche qualora il numero delle offerte ammesse sia pari o superiore a cinque.	Creazione di accordi tra imprese che intervengono nella competizione al solo fine di presentare offerte artificiosamente basse, in modo da occupare tutti i posizionamenti anomali e consentire, all'impresa che si intende favorire, l'aggiudicazione dell'appalto a un prezzo leggermente al di sopra della soglia di anomalia così falsata.	Pubblicazione degli estremi delle gare in cui è stata applicata l'esclusione automatica delle offerte anomale, ovvero evidenziazione delle stesse all'interno della pubblicazione dei dati di cui all'art. 1, co. 32, l. n. 190/2012.

Nei casi di cui al co.3 e nei settori dell'edilizia scolastica, universitaria, sanitaria, giudiziaria e penitenziaria, delle infrastrutture per attività di ricerca scientifica e per la sicurezza pubblica, dei trasporti e delle infrastrutture stradali, ferroviarie, portuali, aeroportuali, lacuali e idriche, ivi compresi gli interventi inseriti nei contratti di programma ANAS-MIT 2016-2020 e RFI-MIT- 2017-2021 e relative aggiornamenti, nonché per gli interventi funzionali alla realizzazione del Piano nazionale integrato per l'energia e il clima (PNIEC), per i contratti relativi collegati ad essi, per quanto non espressamente disciplinato dal presente articolo, le stazioni appaltanti, per l'affidamento delle attività di esecuzione di lavori, servizi e forniture nonché dei servizi di ingegneria e architettura, inclusa l'attività di progettazione, e per l'esecuzione dei relativi contratti, operano in deroga ad ogni disposizione di legge diversa da quella penale, fatto salvo il rispetto delle disposizioni del Codice delle leggi antimafia e delle misure di prevenzione, di cui al decreto legislativo 6 settembre 2011, n. 159, nonché dei vincoli inderogabili derivanti dall'appartenenza all'Unione europea, ivi inclusi quelli derivanti dalle direttive 2014/24/UE e 2014/25/UE, dei principi di cui agli artt. 30, 34 e 42 del d.lgs. n. 50/2016 e delle disposizioni in materia di subappalto.	Esecuzione dell'appalto "non a regola d'arte" a causa dell'assenza di adeguati controlli sulla corretta esecuzione delle prestazioni contrattuali in violazione dei principi di economicità, efficacia, qualità della prestazione e correttezza nell'esecuzione dell'appalto. Ciò al fine di favorire l'appaltatore. Esecuzione delle prestazioni contrattuali attraverso il ricorso ad un subappalto non autorizzato e configurazione del reato previsto dall'art. 21 della L. n. 646/1982.	Nomina di un ufficio di Direzione Lavori composto di personale competente ed in numero adeguato che possa facilmente presidiare il cantiere effettuando giornalmente controlli sul personale ed i macchinari in uso all'appaltatore e ai subappaltatori e fornitori in generale. Può farsi riferimento, quali best practice, alle indicazioni di cui al D.M. 7 marzo 2018, n. 49, Regolamento recante "Approvazione delle linee guida sulle modalità di svolgimento delle funzioni del direttore dei lavori e del direttore dell'esecuzione". Controlli in loco da parte di ciascun Dirigente,, periodici e a sorpresa, al fine di accertare che le prestazioni siano eseguite dall'aggiudicatario o da un subappaltatore autorizzato. In tal caso è data la facoltà all'amministrazione appaltante di chiedere la risoluzione del contratto come prevede l'art. 21 della l. n. 646/1982.
Art. 4, commi. 2 e 3, d.l. n. 76/2020 Estensione della norma che consente, in caso di impugnativa, l'applicazione delle disposizioni processuali relative alle infrastrutture strategiche (art. 125 d.lgs. n. 104/2010), le quali - fatte salve le ipotesi di cui agli artt. 121 e 123, d.lgs. n. 104/2010 - escludono la caducazione del contratto, favorendo il risarcimento per equivalente.	Possibili accordi collusivi per favorire il riconoscimento di altissimi risarcimenti al soggetto non aggiudicatario.	A seguito di contenzioso, ricognizione da parte dell'ufficio gare – nell'arco di due anni – sia degli operatori economici (OO.EE.) che hanno avuto la "conservazione del contratto" sia di quelli per i quali è stato concesso il risarcimento ai sensi dell'art. 125 d.lgs. n. 104/2010. Ciò al fine di verificare la ricorrenza dei medesimi OE, indice di un possibile accordo collusivo fra gli stessi. Pubblicazione degli indennizzi concessi ai sensi dell'art. 125 cpa.

Art. 6, d.l. n. 76/2020 Disciplina del Collegio consultivo tecnico. Fino al 30 giugno 2023 per i lavori diretti alla realizzazione delle opere pubbliche di importo pari o superiore alle soglie comunitarie è obbligatoria, presso ogni stazione appaltante, la costituzione di un collegio consultivo tecnico, prima dell'avvio dell'esecuzione, per la rapida risoluzione delle controversie in corso di esecuzione.	Nomina di soggetti che non garantiscono la necessaria indipendenza rispetto alle parti interessate (SA o impresa) anche al fine di ottenere vantaggi dalla posizione ricoperta.	Pubblicazione dei dati relativi ai componenti del Collegio consultivo tecnico ai sensi dell'art. 29 d.lgs. n. 50/2016 (cfr. LLGG MIMS sul Collegio consultivo tecnico approvate con Decreto 17 gennaio 2022 n. 12, pubblicate sulla GURI n. 55 del 7 marzo 2022). Controlli sulle dichiarazioni rese ai sensi dell'art. 42 del d.lgs. n. 50/2016 in materia di conflitti di interessi da parte dei componenti del CCT, successivamente D. Lgs. 36/2023.
Norme del d.l. n. 77 del 2021 conv. in l. n. 108/2021 relative ai contratti pubblici finanziati in tutto o in parte con le risorse del PNRR		
Norma	Possibili eventi rischiosi	Possibili Misure
Art. 48 co. 3, d.l. n. 77/2021 Le stazioni appaltanti possono altresì ricorrere alla procedura di cui all'art. 63 del d.lgs. n. 50/2016, per i settori ordinari, e di cui all'art. 125, per i settori speciali, nella misura strettamente necessaria, quando, per ragioni di estrema urgenza derivanti da circostanze imprevedibili, non imputabili alla stazione appaltante, l'applicazione dei termini, anche abbreviati, previsti dalle procedure ordinarie può compromettere la realizzazione degli obiettivi o il rispetto dei tempi di attuazione di cui al PNRR nonché al PNC e ai programmi cofinanziati dai fondi strutturali dell'Unione Europea.	Possibile abuso del ricorso alla procedura negoziata di cui agli artt. 63 e 125 del d.lgs. n. 50/2016 in assenza delle condizioni di estrema urgenza derivanti da circostanze imprevedibili, non imputabili alla stazione appaltante.	Chiara e puntuale esplicitazione nella determina a contrarre o atto equivalente delle motivazioni che hanno indotto la S.A. a ricorrere alla procedura negoziata senza bando per ragioni di estrema urgenza derivanti da circostanze imprevedibili, non imputabili alla stazione appaltante, per cui i termini, anche abbreviati, previsti dalle procedure ordinarie non possono essere rispettati. Il richiamo alle condizioni di urgenza non deve essere generico ma supportato da un'analitica trattazione che manifesti l'impossibilità del ricorso alle procedure ordinarie per il rispetto dei tempi di attuazione degli interventi.
	Utilizzo improprio della procedura negoziata da parte della stazione appaltante ascrivibile all'incapacità di effettuare una corretta programmazione e progettazione degli interventi.	
	Utilizzo improprio della procedura negoziata da parte della stazione appaltante per favorire un determinato operatore economico.	Al fine dell'individuazione degli indicatori di anomalia si suggerisce ai Dirigenti di tracciare le procedure negoziate senza previa pubblicazione del bando affidate da una medesima amministrazione in un determinato arco temporale. Ciò al fine di verificare da parte delle strutture e/o soggetti competenti se gli operatori economici aggiudicatari sono sempre i medesimi.

		Controlli da parte del Nucleo di Controllo Interno su un campione di affidamenti ritenuto significativo (almeno pari al 10%) dell'effettivo ricorrere delle condizioni di urgenza previste dalla norma. Il RPCT verifica in sede di monitoraggio la corretta attuazione delle misure programmate.
	Artificioso allungamento dei tempi di progettazione della gara e della fase realizzativa dell'intervento al fine di creare la condizione per affidamenti caratterizzati da urgenza.	Monitoraggio sistematico del rispetto dei tempi di progettazione della gara e della fase realizzativa dell'intervento al fine di individuare eventuali anomalie che possono incidere sui tempi di attuazione dei programmi. Verifica a campione dei casi di anomalia da parte della struttura di auditing individuata dalla S.A. che ne relaziona al RPCT e all'ufficio gare

Art. 48, co. 4, d.l. n. 77/2021 Per gli affidamenti PNRR, PNC e UE è stata estesa la norma che consente, in caso di impugnativa, l'applicazione delle disposizioni processuali relative alle infrastrutture strategiche (art. 125 d.lgs. n. 104/2010), le quali - fatte salve le ipotesi di cui agli artt. 121 e 123 del citato decreto - limitano la caducazione del contratto, favorendo il risarcimento per equivalente.	Possibili accordi collusivi per favorire il riconoscimento di risarcimenti, cospicui, al soggetto non aggiudicatario.	A seguito di contenzioso, ricognizione da parte dell'ufficio gare – nell'arco di due anni – sia degli OE che hanno avuto la “conservazione del contratto” sia di quelli per i quali è stato concesso il risarcimento ai sensi dell'art. 125 d.lgs. n. 104/2010. Ciò al fine di verificare la ricorrenza dei medesimi OE, indice di un possibile accordo collusivo fra gli stessi. Pubblicazione degli indennizzi concessi ai sensi dell'art. 125 d.lgs. n. 104/2010.
Art. 48, co. 5, d.l. 77/2021 Appalto integrato E' prevista la possibilità per le stazioni appaltanti di procedere all'affidamento di progettazione ed esecuzione dei lavori sulla base del progetto di fattibilità tecnica ed economica (PFTE) di cui all'art. 23, co. 5, del d.lgs. n. 50/2016.	Rischio connesso all'elaborazione da parte della S.A. di un progetto di fattibilità carente o per il quale non si proceda ad una accurata verifica, affidando nei successivi livelli di progettazione posti a cura dell'impresa aggiudicataria per correggere eventuali errori e/o sopperire a carenze.	Per la redazione del progetto di fattibilità tecnica ed economica da porre a base dell'affidamento si raccomanda di attenersi alle “Linee guida per la redazione del progetto di fattibilità tecnica ed economica da porre a base dell'affidamento di contratti pubblici di lavori del PNRR e del PNC” emanate dal Consiglio superiore dei lavori pubblici il 29 luglio 2021. Fermo restando l'applicazione degli articoli dal 14 al 23 del d.P.R. n. 207/2010 ancora vigenti, i soggetti preposti alla verifica del progetto, svolgono tale attività nel rispetto dell'art. 26, co. 4 e di quanto specificato nelle predette linee guida del Consiglio Superiore. Comunicazione del RUP all'ufficio gare e alla struttura di auditing preposta dell'approvazione del progetto redatto dall'impresa che presenta un incremento di costo e di tempi rispetto a quanto previsto nel progetto posto a base di gara per eventuali verifiche a campione sulle relative modifiche e motivazioni.

	Proposta progettuale elaborata dall'operatore economico in un'ottica di massimizzazione del proprio profitto a detrimento del soddisfacimento dell'interesse pubblico sotteso. Incremento del rischio connesso a carenze progettuali che comportino varianti suppletive, sia in sede di redazione del progetto esecutivo che nella successiva fase realizzativa, con conseguenti maggiori costi di realizzazione delle opere e il dilatarsi dei tempi della loro attuazione.	Al fine dell'individuazione degli indicatori di anomalia va tracciato per ogni appalto le varianti in corso d'opera che comportano: incremento contrattuale superiore al 20% dell'importo iniziale; proroghe con incremento dei termini superiori al 25% di quelli inizialmente previsti; 3) variazioni di natura sostanziale anche se contenute nell'importo contrattuale.
Subappalto Art. 49, d.l. n. 77/2021 Modifiche alla disciplina del subappalto La disposizione normativa ha inciso sull'art. 105 del d.lgs. n. 50/2016, successivamente modificato Legge 23 dicembre 2021, n. 238 "Legge europea 2019- 2020", in particolare rispetto al limite del ricorso al subappalto prevedendo che: a) dalla entrata in vigore del decreto e fino al 31 ottobre 2021 il subappalto non può superare la quota del 50 per cento dell'importo complessivo del contratto; b) dal 1° novembre 2021 è stato eliminato qualsiasi limite predeterminato al subappalto. (fino al D. Lgs. 36/2023).	Incremento dei condizionamenti sulla realizzazione complessiva dell'appalto correlati al venir meno dei limiti al subappalto (fermo restando che, ai sensi dell'art. 105 del Codice, il contratto non può essere ceduto e non può essere affidata a terzi l'integrale esecuzione delle prestazioni o lavorazioni appaltate). Incremento del rischio di possibili accordi collusivi tra le imprese partecipanti a una gara volti a manipolarne gli esiti, utilizzando il meccanismo del subappalto come modalità per distribuire i vantaggi dell'accordo ad altri partecipanti alla stessa gara. Rilascio dell'autorizzazione al subappalto in assenza dei controlli previsti dalla norma. Comunicazione obbligatoria dell'O.E. relativa ai sub contratti che non sono subappalti ai sensi dell'art. 105, co. 2, del Codice, effettuata con dolo al fine di eludere i controlli più stringenti previsti per il subappalto.	Pubblicazione dei nominativi delle imprese subappaltatrici e degli importi contrattuali. Sensibilizzazione dei soggetti competenti preposti a mezzo della diffusione di circolari interne/linee guida comportamentali sugli adempimenti e la disciplina in materia di subappalto. Tracciamento degli appalti rispetto ai quali è stato autorizzato, in un dato arco temporale, il ricorso all'istituto del subappalto. Ciò per consentire all'ente (struttura di auditing appositamente individuata all'interno della S.A., RPCT o altri soggetti individuati internamente) di svolgere, a campione verifiche della conformità alla norma delle autorizzazioni al subappalto concesse dal RUP.

	Omissione di controlli in sede esecutiva da parte del DL o del DEC sullo svolgimento delle prestazioni dedotte in contratto da parte del solo personale autorizzato con la possibile conseguente prestazione svolta da personale/operatori economici non autorizzati.	Verifica da parte dell'ente (struttura di auditing individuato,) dell'adeguato rispetto degli adempimenti di legge da parte del DL/DEC e RUP con riferimento allo svolgimento della vigilanza in sede esecutiva con specifico riguardo ai subappalti autorizzati e ai sub contratti comunicati.
Art. 50, co. 2. d.l. n. 77/2021 Esecuzione Poteri sostitutivi Conferisce un potere di intervento diretto e semplificato all'organo titolare del potere sostitutivo mediante applicazione di termini dimezzati rispetto agli originari, qualora decorrano inutilmente i termini per la stipula, la consegna lavori, la costituzione del Collegio Consultivo Tecnico, nonché altri termini anche endo-procedimentali. In tali casi, il responsabile o l'unità organizzativa titolare del potere sostitutivo, d'ufficio o su richiesta, esercita tale potere entro un termine pari alla metà di quello previsto per la conclusione del procedimento. Questo al fine di garantire il rispetto dei tempi previsti per l'attuazione del PNRR e PNC nonché dei programmi cofinanziati con fondi strutturali europei.	Mancata attivazione del potere sostitutivo ai sensi dell'art. 2, co. 9-bis, l. n. 241/1990 con conseguenti ritardi nell'attuazione del PNRR e PNC e dei programmi cofinanziati con fondi strutturali europei al fine di favorire interessi particolari. Nomina come titolare del potere sostitutivo di soggetti che versano in una situazione di conflitto di interessi.	Link alla pubblicazione, ai sensi dell'art. 35, lett. m) del d.lgs. n. 33/2013, sul sito istituzionale della stazione appaltante, del nominativo e dei riferimenti del titolare del potere sostitutivo, tenuto ad attivarsi qualora decorrano inutilmente i termini per la stipula, la consegna lavori, la costituzione del Collegio Consultivo Tecnico, nonché altri termini anche endo-procedimentali. Dichiarazione – da parte del soggetto titolare del potere sostitutivo per la procedura rispetto alla quale viene richiesto il suo intervento - delle eventuali situazioni di conflitto di interessi ai sensi dell'art. 42 del d.lgs. n. 50/2016. Link alla pubblicazione, ai sensi dell'art. 35, lett. m) del d.lgs. n. 33/2013, sul sito istituzionale della stazione appaltante, del nominativo e dei riferimenti del titolare del potere sostitutivo, tenuto ad attivarsi qualora decorrano inutilmente i termini per la stipula, la consegna lavori, la costituzione del Collegio Consultivo Tecnico, nonché altri termini anche endo-procedimentali. Dichiarazione – da parte del soggetto titolare del potere sostitutivo per la procedura rispetto alla quale viene richiesto il suo intervento delle eventuali situazioni di conflitto di interessi ai sensi dell'art. 42 del d.lgs. n. 50/2016. Verifica e valutazione delle dichiarazioni rese dal titolare del potere sostitutivo a cura del competente soggetto individuato dall'amministrazione (cfr. Parte speciale, Conflitti di interessi in materia di contratti pubblici, § 3.1. del presente PNA).
	Attivazione del potere sostitutivo in assenza dei presupposti al fine di favorire particolari operatori economici.	Al fine dell'individuazione degli indicatori di anomalia, si suggerisce di tracciare gli affidamenti operati dalla stazione appaltante al fine di verificare la rispondenza delle tempistiche di avanzamento in ragione di quanto previsto dalle norme e dal contratto; ciò con l'obiettivo di attivare il potere sostitutivo nei casi di accertato ritardo

		e decorrenza dei termini.
Art. 50, co. 4, d.l. 77/2021 Premio di accelerazione È previsto che la stazione appaltante preveda nel bando o nell'avviso di indizione della gara dei premi di accelerazione per ogni giorno di anticipo della consegna dell'opera finita, da conferire mediante lo stesso procedimento utilizzato per le applicazioni delle penali. È prevista anche una deroga all'art. 113-bis del Codice dei Contratti pubblici al fine di prevedere delle penali più aggressive in caso di ritardato adempimento.	Corresponsione di un premio di accelerazione in assenza del verificarsi delle circostanze previste dalle norme. Accelerazione, da parte dell'appaltatore, comportante un'esecuzione dei lavori "non a regola d'arte", al solo fine di conseguire il premio di accelerazione, con la conseguenza del corretto adempimento del contratto. Accordi fraudolenti del RUP o del DL con l'appaltatore per attestare come concluse prestazioni ancora da ultimare al fine di evitare l'applicazione delle penali e riconoscere il premio di accelerazione.	Comunicazione tempestiva da parte dei soggetti deputati alla gestione del contratto (RUP, DL e DEC) del ricorrere delle circostanze connesse al riconoscimento del premio di accelerazione al fine di consentire le eventuali verifiche del RPCT o della struttura di auditing. Al fine dell'individuazione degli indicatori di anomalia si suggerisce di tracciare gli affidamenti operati dalla stazione appaltante al fine di verificare la rispondenza delle tempistiche di avanzamento in ragione di quanto previsto dalle norme e dal contratto; ciò con l'obiettivo di procedere ad accertamenti nel caso di segnalato ricorso al premio di accelerazione. Sensibilizzazione dei soggetti competenti (RUP, DL e DEC) preposti al mezzo della diffusione di circolari interne/linee guida comportamentali sugli adempimenti e la disciplina in ordine all'esecuzione della prestazione al fine del corretto riconoscimento del premio di accelerazione.

Art. 53, d.l. n. 77/2021 Semplificazione degli acquisti di beni e servizi informatici strumentali alla realizzazione del PNRR e in materia di procedure di e-procurement e acquisto di beni e servizi informatici.	Improprio ricorso alla procedura negoziata piuttosto ad altra procedura di affidamento per favorire determinati operatori economici, soprattutto per gli appalti sopra soglia aventi ad oggetto l'acquisto di beni e servizi informatici.	Chiara e puntuale esplicitazione nella determina a contrarre o atto equivalente delle motivazioni che hanno indotto la S.A. a ricorrere alla procedura negoziata, anche per importi superiori alle soglie UE, per affidamenti aventi ad oggetto l'acquisto di beni e servizi informatici.
In applicazione della norma in commento le stazioni appaltanti possono ricorrere alla procedura negoziata anche per importi superiori alle soglie UE, per affidamenti aventi ad oggetto l'acquisto di beni e servizi informatici, in particolare basati sulla tecnologia cloud, nonché servizi di connettività, la cui determina a contrarre o altro atto di avvio del procedimento equivalente sia adottato entro il 31 dicembre 2026, anche ove ricorra la rapida obsolescenza tecnologica delle soluzioni disponibili tale da non consentire il ricorso ad altra procedura di affidamento.	Carente programmazione pluriennale degli interventi che determina l'insorgere della necessità di usufruire, a guadagno di tempo, di procedure negoziate per importi rilevanti aventi ad oggetto l'acquisto di beni e servizi informatici.	Al fine dell'individuazione degli indicatori di anomalia si suggeriscono le seguenti azioni volte a predisporre le basi dati in uso alle amministrazioni: 1) tracciamento, in base al Common procurement vocabulary (CPV), degli affidamenti con procedure negoziate, sia avvalendosi di procedure informatiche a disposizione delle singole amministrazioni che del Portale dei dati aperti di ANAC. Ciò al fine di verificare da parte delle strutture e/o soggetti competenti (RUP + ufficio gare) se gli operatori economici aggiudicatari siano sempre i medesimi; 2) tracciamento delle procedure negoziate che fanno rilevare un numero di inviti ad operatori economici inferiore a 5; 3) tracciamento degli operatori economici per verificare quelli che in un determinato arco temporale risultano essere stati con maggiore frequenza invitati e/o aggiudicatari.
	Mancata rotazione dei soggetti chiamati a partecipare alle procedure e formulazione dei relativi inviti ad un numero inferiore di soggetti rispetto a quello previsto dalla norma al fine di favorire determinati operatori economici a discapito di altri.	Verifica da parte dell'ente (RPCT o struttura auditing appositamente individuata/altro soggetto all'interno della S.A.) circa la corretta attuazione del principio di rotazione degli inviti al fine di garantire la parità di trattamento degli operatori economici in termini di effettiva possibilità di partecipazione alle gare, verificando quelli che in un determinato arco temporale risultano essere stati con maggior frequenza invitati o aggiudicatari. Aggiorn. tempestivo degli elenchi su richiesta degli operatori.

		economici che intendono partecipare alla gara. Pubblicazione, all'esito delle procedure, dei nominativi degli operatori economici consultati dalla S.A.
--	--	--

Nella successiva tabella vengono indicate sinteticamente le tipologie di misure che il comune di Fasano intende adottare, in linea con le indicazioni fornite dal PNA 2022 approvato.

Tipologie misure
misure di trasparenza (ad es. tracciabilità informatica degli atti, aggiornamento degli elenchi degli operatori economici da invitare nelle procedure negoziate, puntuale esplicitazione nelle determine a contrarre delle motivazioni della procedura di affidamento)
misure di controllo (ad es. verifiche interne, monitoraggio dei tempi procedimentali, con particolare riferimento agli appalti finanziati con i fondi del PNRR, ricorso a strumenti informatici che consentano il monitoraggio e la tracciabilità degli affidamenti diretti fuori MePA per appalti di lavori, servizi e forniture)
misure di semplificazione (ad es. ricorso alle gare telematiche)
misure di regolazione (ad es. circolari esplicative recanti anche previsioni comportamentali sugli adempimenti e la disciplina in materia di subappalto, al fine di indirizzare comportamenti in situazioni analoghe e per individuare quei passaggi procedimentali che possono dar luogo ad incertezze)
misure di rotazione e di formazione del RUP e del personale a vario titolo preposto ad effettuare le attività di verifica e controllo degli appalti
Utilizzo di check list per diverse tipologie di affidamento. Si tratta di strumenti operativi che consentono in primis un'attività di autocontrollo di primo livello da parte dei soggetti chiamati a redigere la documentazione della procedura di affidamento, al fine di supportare la compilazione "guidata" degli atti e la loro conformità alla normativa comunitaria e nazionale; nonché un successivo controllo/supervisione dei medesimi atti da parte di soggetti diversi (ufficio contratti, RPCT, controlli interni ecc.).
Stipula di patti di integrità e previsione negli avvisi, nei bandi di gara e nelle lettere di invito della clausola di salvaguardia secondo cui il mancato rispetto del patto di integrità dà luogo all'esclusione dalla gara e alla risoluzione del contratto.
Approvazione di linee guida per il rispetto del principio di rotazione

08. P.T.P.C. E PIANO TRIENNALE DELLA TRASPARENZA ED INTEGRITÀ 2025-2027

Il 14 marzo 2013, in esecuzione alla delega contenuta nella legge 190/2012 (articolo 1 commi 35 e 36), il Governo ha approvato il decreto legislativo 33/2013 di “Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”.

Il “Freedom of Information Act” del 2016 (d.lgs. numero 97/2016) ha modificato in parte la legge “anticorruzione” e, soprattutto, la quasi totalità degli articoli e degli istituti del “decreto trasparenza”.

Persino il titolo di questa norma è stato modificato in “Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”.

Nella versione originale il decreto 33/2013 si poneva quale oggetto e fine la “trasparenza della PA” (l’azione era dell’amministrazione), mentre il Foia ha spostato il baricentro della normativa a favore del “cittadino” e del suo diritto di accesso civico (l’azione è del cittadino).

E’ la libertà di accesso civico dei cittadini l’oggetto del decreto ed il suo fine principale, libertà che viene assicurata, seppur nel rispetto “dei limiti relativi alla tutela di interessi pubblici e privati giuridicamente rilevanti”, attraverso:

1. l’istituto dell’accesso civico, estremamente potenziato rispetto alla prima versione del decreto legislativo 33/2013;
2. la pubblicazione di documenti, informazioni e dati concernenti l’organizzazione e l’attività delle pubbliche amministrazioni.

In ogni caso, la trasparenza dell’azione amministrativa rimane la misura cardine dell’intero impianto anticorruzione delineato dal legislatore della legge 190/2012.

L’articolo 1 del d.lgs. 33/2013, rinnovato dal d.lgs. 97/2016 (Foia) prevede: “La trasparenza è intesa come accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all’attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull’utilizzo delle risorse pubbliche.”. Secondo l’ANAC “la trasparenza è una misura di estremo rilievo e fondamentale per la prevenzione della corruzione”.

In conseguenza della cancellazione del programma triennale per la trasparenza e l’integrità, ad opera del decreto legislativo 97/2016, l’individuazione delle modalità di attuazione della trasparenza sarà parte integrante del PTPC in una “apposita sezione”.

Questa dovrà contenere le soluzioni organizzative per assicurare l’adempimento degli obblighi di pubblicazione di dati ed informazioni, nonché la designazione di responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei dati.

Il decreto 97/2016 persegue tra l’altro “l’importante obiettivo di razionalizzare gli obblighi di pubblicazione vigenti mediante la concentrazione e la riduzione degli oneri gravanti sulle amministrazioni”.

Sono misure di razionalizzazione quelle introdotte all’articolo 3 del decreto 33/2016:

1. la prima consente di pubblicare informazioni riassuntive, elaborate per aggregazione, in sostituzione

della pubblicazione integrale (l'ANAC ha il compito di individuare i dati oggetto di pubblicazione riassuntiva);

2. la seconda consente all'Autorità, proprio attraverso il PNA, di modulare gli obblighi di pubblicazione in ragione della natura dei soggetti, della dimensione organizzativa e delle attività svolte “prevedendo, in particolare, modalità semplificate per i comuni con popolazione inferiore a 15.000 abitanti”, nonché per ordini e collegi professionali.

Al fine di rendere efficace e tempestiva la pubblicazione dei dati sono disposte le seguenti misure di carattere organizzativo:

Ferma restando la responsabilità dei Dirigenti e Comandante della PL in merito alla pubblicazione e aggiornamento costante delle informazioni nella sezione Amministrazione trasparente secondo le rispettive competenze come meglio esplicitato nella “Tabella sugli obblighi della trasparenza” il Responsabile della trasparenza svolge funzioni di supervisione e monitoraggio anche attraverso controlli a campione;

Viste le criticità riscontrate dall'OIV relativamente agli ultimi monitoraggi, il RPCT con due successivi provvedimenti (prot.n.55636 del 26.09.2024 e prot.n. 7924 del 11.02.2025) ha nominato per ogni Servizio un referente della trasparenza a supporto dell'attività di controllo.

Il presente documento 2025-2027 entra in vigore dal momento della pubblicazione all'albo pretorio e la pubblicazione in Amministrazione Trasparente vale quale presa d'atto di conoscibilità da parte dei Dipendenti e collaboratori del comune di Fasano.

Gli aggiornamenti tecnici che si renderanno necessari anche a seguito di modifiche normative, saranno adottati tramite decisione del RPCT che osserverà le medesime forme di pubblicazione del presente atto.

Gli allegati al presente piano di seguito richiamati, ne costituiscono parte integrante e sostanziale.

ALLEGATI DI RIFERIMENTO:

ALL. G_ MAPPA DEI PROCESSI E ANALISI DEL RISCHIO

ALL. H_ TRASPARENZA

3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

3.1.1 Definizione profili di ruolo¹

AREA DEGLI OPERATORI (EX CATEGORIA A)

Appartengono a quest'area i lavoratori che svolgono attività di supporto ai processi produttivi ed ai sistemi di erogazione dei servizi, che non presuppongono conoscenze specifiche e/o qualificazioni professionali, corrispondenti a ruoli ampiamenti fungibili.

AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI (EX CATEGORIA B1 e B3)

Appartengono a quest'area i lavoratori inseriti nel processo produttivo e nei sistemi di erogazione dei servizi e che ne svolgono fasi di processo e/o processi, nell'ambito di direttive di massima e di procedure predeterminate, anche attraverso la gestione di strumentazioni tecnologiche che presuppongono conoscenze specifiche e/o qualificazioni professionali.

AREA DEGLI ISTRUTTORI (EX CATEGORIA C)

Appartengono a quest'area i lavoratori strutturalmente inseriti nei processi amministrativi contabili e tecnici e nei sistemi di erogazione dei servizi e che ne svolgono fasi di processo e/o processi, nell'ambito di direttive di massima e di procedure predeterminate, anche attraverso la gestione di strumentazioni tecnologiche. Tale personale è chiamato a valutare nel merito i casi concreti e ad interpretare le istruzioni operative. Risponde, inoltre, dei risultati nel proprio contesto di lavoro.

AREA DEI FUNZIONARI E DELLA ELEVATA QUALIFICAZIONE (EX CATEGORIA D)

Appartengono a quest'area i lavoratori strutturalmente inseriti nei processi amministrativi-contabili e tecnici e nei sistemi di erogazione dei servizi che nel quadro di indirizzi generali, assicurano il presidio di importanti e diversi processi, concorrendo al raggiungimento degli obiettivi stabiliti, assicurando la qualità dei servizi e dei risultati, la circolarità delle comunicazioni, l'integrazione/facilitazione dei processi, la consulenza, il coordinamento delle eventuali risorse affidate, anche attraverso la responsabilità diretta di moduli e strutture organizzative.

3.1.2 Consistenza di personale al 31/12/2024

Area - Settore - Servizio	A	B	C	D	Dirig.
Settore Servizi	1	2	12	5	1
Risorse		3	13	9	1
Avvocatura			2		1
Vigili Urbani			40	3	
Demanio e Patrimonio			4		
Lavori Pubblici			8	7	1
Urbanistica - Governo del Territorio			6	5	1
Settore Suap-Organismi Istituz.li		7	8	5	1
Segretario Comunale					1
	1	12	93	34	7
al 31/12	147				

¹ Per i dettagli su titolo di studio, competenze e specifiche si rimanda all'Allegato 1 della DGC n. 156 del 12/05/2023

3.1.4 Salute organizzativa dell'Ente

In questo paragrafo si intende riportare le attività e le risultanze previste dal PAP e dalle proposte del C.U.G. per evidenziare l'impegno dell'Ente nel definire e migliorare il benessere organizzativo, cercando, così, di avviare una più sistematica politica di promozione e sviluppo delle pari opportunità, della lotta contro le discriminazioni, della conciliazione dei tempi di vita.

L'Ente, con il PIAO 2024-2026 e il parere positivo della Consiglieria di Parità della Provincia di Brindisi di cui al Prot. 12509/2024, ha approvato il Piano di Azioni Positive tendente ad assicurare *“la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne”* e a favorire *“il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi”*.

Il CUG, ha lo scopo di raggiungere gli obiettivi indicati al punto 3 della Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri:

- assicurare, nell'ambito del lavoro, parità e pari opportunità di genere, rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua;
- favorire l'ottimizzazione della produttività del lavoro, migliorando l'efficienza delle prestazioni lavorative, anche attraverso la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e di contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica nei confronti dei lavoratori e delle lavoratrici;
- razionalizzare e rendere efficiente ed efficace l'organizzazione del Comune di Fasano anche in materia di pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e benessere dei lavoratori e delle lavoratrici, tenendo conto delle novità introdotte dal D. Lgs 150/2009 e delle indicazioni derivanti dal D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 (T.U. in materia della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro), come integrato dal D. Lgs. 3 agosto 2009, n. 106 e del D. Lgs. 11 aprile 2006 n. 198 come modificato dal D. Lgs. 25 gennaio 2010 n. 5 (Attuazione della direttiva 2006/454/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione ed impiego), nonché aggiornato a luglio 2018.

Si riporta un'analisi dei dati rilevati dal conto Annuale, quale strumento di misurazione previsto dalle Linee Guida sulla *“Parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le Pubbliche Amministrazioni”* adottate in attuazione dell'art.5 del D.L. n. 36/2022.

	N.	DONNE		UOMINI	
Dipendenti	136	67	49%	69	51%
di cui Dirigenti	7	3	43%	4	57%

TOTALE DIPENDENTI 136	TEMPO PIENO		PART TIME		TOTALI	
	U	D	U	D	U	D
Dirigente a T.I.	3	3			3	3
Dirigente a T.D. in D.O.	1				1	0
Funzionari ed E.Q.	10	15	0	1	10	16
Istruttori	48	38			48	38
Operatori esperti	6	9	0	1	6	10
Operatori	1	0			1	0
Staff ex art.90 TUEL					0	0
TOTALI COMPLESSIVI					69	67
					51%	49%

PERSONALE MODALITA' DI LAVORO FLESSIBILE A T.D.	U	D
		1

PERSONALE SOGGETTO A REPERIBILITA'	Funzionari ed E.Q.		Istruttori		TOTALI	
	U	D	U	D	U	D
	1	1	28	9	29	10

Tab. 3 – giorni di assenza	FERIE		MALATTIA		LEGGE 104		MATERNITA', CONGEDO, MALATTIA FIGLIO		ALTRI PERMESSI		SCIOPERO		FORMAZIONE		LAVORO A DISTANZA		TOTALI GIORNI DI ASSENZA PER CATEGORIA	
	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D
Dirigente a T.I.	81	84	3	0					15	17			0	3			99	104
Dirigente a T.D. in D.O.	21								7	0							28	0
Funzionari ed E.Q.	260	288	49	32	0	41	0	40	88	83							397	484
Istruttori	1353	1161	341	239	141	181	31	44	284	248			0	5			2150	1878
Operatori esperti	32	0							7	0							39	0
Operatori	36	0															36	0
Staff ex art.90 TUEL	25	16															25	16
TOTALI ORE	1808	1549	393	271	141	222	31	84	401	348	0	0	0	8	0	0	2774	2482
MEDIA GIORNI DI ASSENZA PER DIPENDENTE	26,20	23,12	5,70	4,04	2,04	3,31	0,45	1,25	5,81	5,19	-	-	-	0,12	-	-	40,20	37,04

Con riferimento al Piano delle Azioni Positive 2024-2026, si riporta la tabella riepilogativa degli obiettivi proposti:

AREA DI INTERVENTO	OBIETTIVI	AZIONI	ATTIVITA'	ANNO DI REALIZZAZIONE	RISORSE
AREA DELLE RISORSE UMANE	Favorire la conoscenza, lo sviluppo e la valorizzazione delle risorse umane presenti nell'Ente	Ricognizione presso i vari uffici comunali degli strumenti utili a produrre dati rilevanti	- Ricognizione dei dati contabili e statistici sul personale presso il relativo ufficio attraverso estrazione dal software gestionale e dal Conto annuale sul personale - Elaborazione statistica e grafica dei risultati dell'indagine sul clima organizzativo attraverso il foglio di calcolo popolato con i dati acquisiti dalla piattaforma "GradimentoPA" in uso all'Ente - Predisposizione report annuale	2024 2025 2026	Risorse professionali dell'Ente Risorse strumentali dell'ente (piattaforma per l'indagine sulla customer satisfaction)
		Monitoraggio pluriennale dell'andamento degli indicatori di genere	- Elaborazione statistica e grafica su foglio di calcolo dei trend attraverso la collazione dei dati di cui all'azione precedente - Predisposizione report triennale	2026	Risorse professionali dell'Ente
AREA DELLA COMUNICAZIONE	Promuovere e diffondere le informazioni e le buone prassi riguardanti le pari opportunità, la lotta contro le discriminazioni, la conciliazione dei tempi di vita e lavoro, la valorizzazione del benessere lavorativo	Aggiornamento della pagina dedicata sul sito istituzionale	Pubblicazione dei report annuali e triennale di cui all'area precedente	2024 2025 2026	Risorse professionali dell'Ente
		Condivisione all'interno dell'Ente dei risultati del questionario sul clima organizzativo	Diffusione dei report annuali e triennale di cui all'area precedente attraverso l'intranet	2024 2025 2026	Risorse professionali dell'Ente
		Recepimento best practice	Analisi PAP delle altre amministrazioni pubblicate sul "Portale CUG" per elaborare il successivo PAP del Comune di Fasano	2026	Risorse professionali dell'Ente

AREA DELLA FORMAZIONE	Percorsi formativi finalizzati alla diffusione della cultura sulle pari opportunità, la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro	Corso di formazione specifico sull'empowerment femminile	Pubblicazione manifestazione di interesse per esperti	2025	Incarico esterno finanziato con lo stanziamento previsto per il piano formativo
		Corso di formazione specifico sul benessere lavorativo rivolto a dirigenti/dipendenti	Ricerca di mercato e procedura di affidamento	2026	Incarico esterno finanziato con lo stanziamento previsto per il piano formativo
AREA DEL BENESSERE LAVORATIVO	Consentire ai dipendenti di esprimere potenzialità utili a favorire la produttività dell'Ente	Miglioramento delle pratiche di conciliazione tra lavoro e cure parentali	- Sostenere la fruizione del lavoro agile attraverso le attività di confronto sui contenuti del regolamento tra la dirigenza, le OO.SS. e il C.U.G. e il monitoraggio delle attività e della soddisfazione attraverso la griglia e il questionario previsti dal regolamento - Organizzazione di incontri periodici tra dirigenti per uniformare le modalità di applicazione dei diversi strumenti in materia di conciliazione (orari di lavoro, straordinario, lavoro agile, ecc.)	2024 2025 2026	Segretario Generale, dirigenti, OO.SS., C.U.G.
		Favorire le attività del CUG sui temi del benessere organizzativo ed individuale	- Elaborazione di pareri e considerazioni del CUG all'esito dell'indagine sul clima organizzativo - Valutazione ed eventuale implementazione delle proposte provenienti dal CUG	2024 2025 2026	CUG, Amministrazione, Dirigenti
		Adeguare gli strumenti normativi dell'Ente	Analisi e modifica, laddove necessario, dei Regolamenti del Comune di Fasano riguardanti il personale, ai fini di un corretto richiamo alla materia delle pari opportunità, del contrasto delle discriminazioni e della conciliazione vita/lavoro	2024 2025 2026	Giunta

Nel 2024 sono stati raccolti i dati che saranno utilizzati per la futura elaborazione dei trend, mentre nel 2025 si provvederà a dare attuazione a quanto previsto nei vari obiettivi.

3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

Con l'assorbimento all'interno del PIAO, il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) individuato dall'art. 14, comma 1 della Legge n. 145/2015 quale strumento di programmazione delle modalità di attuazione del lavoro agile diviene lo strumento di programmazione degli obiettivi delle strutture e degli individui in lavoro agile di ciascuna Amministrazione.

Dello stesso avviso è l'art. 63, comma 2 del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021, il quale afferma che *“Il lavoro agile è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, disciplinata da ciascun Ente con proprio Regolamento ed accordo tra le parti [...]”*.

Il Comune di Fasano ha approvato il regolamento in materia di lavoro agile con deliberazione di Giunta Comunale n. 44 del 20/02/2024. Nello stesso sono previste le modalità di monitoraggio che consentiranno di valutare gli eventuali benefici e correttivi per migliorare il principale obiettivo di conciliazione vita-lavoro, compatibilmente con le esigenze dell'Ente e in coerenza con la produzione normativa, presente e futura, orientata all'innovazione della P.A.

ALLEGATO DI RIFERIMENTO

ALL. I_ REGOLAMENTO LAVORO AGILE 2025

3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

3.3.1 Reclutamento del personale

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale è lo strumento attraverso cui l'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il funzionamento dell'Ente.

Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il reclutamento del personale dell'amministrazione.

La programmazione potrà essere oggetto di revisione, in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

Si ricorda in ogni caso che in base alle indicazioni contenute nel principio contabile applicato della programmazione di bilancio, allegato 4/1 al D.lgs. n. 118/2011, la programmazione triennale del fabbisogno di personale allegato al DUP deve contenere le scelte macro-organizzative dell'ente, al fine di consentire la coerente allocazione delle poste di bilancio. Il PIAO deve pertanto indicare il piano delle figure professionali necessarie per soddisfare il fabbisogno di personale già approvato in termini finanziari, le modalità di reclutamento del personale e gli indicatori di stato di salute delle risorse che si intende realizzare attraverso la strategia di acquisizione del personale.

Inquadramento normativo dei vincoli assunzionali e alla spesa di personale, nonché il rispetto delle norme che impongono, se non osservate, il divieto di procedere ad assunzioni

La strategia di reclutamento del personale non può prescindere dai vincoli presenti nell'ordinamento, richiamati anche nella Deliberazione n. 113/2019/PAR/ del 21 maggio 2019, della Corte dei Conti - Sezione Regionale di Controllo per il Veneto, all'interno della quale è possibile rinvenire un elenco dettagliato, sia di carattere generale ai quali sono sottoposte indistintamente tutte le amministrazioni pubbliche, sia specifici per le amministrazioni territoriali non soggette ad autonomia differenziata e che producono i loro effetti in relazione all'esercizio della facoltà assunzionale.

VINCOLI DI NATURA GENERALE

- Adozione del Piano triennale dei fabbisogni del personale nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica ed in osservanza delle linee di indirizzo (per gli enti territoriali concertate in sede di Conferenza

Unificata), ed eventuale rimodulazione della dotazione espressa in termini di potenziale limite finanziario massimo (di cui si dirà di seguito) ai sensi del combinato disposto dei rimodulati commi 2, 3 e 6 ter dell'art. 6 del d.lgs. 165/2001 (a seguito della riscrittura dell'articolo da parte dell'art. 4 del d.lgs. 75/2017)

- Comunicazione, da parte di ciascuna amministrazione pubblica, del Piano triennale al Dipartimento della funzione pubblica da effettuarsi entro trenta giorni dalla relativa adozione (attuale art. 6 ter, comma 5 del d.lgs. 165/2001)
- Dichiarazione annuale da parte dell'ente, con apposito atto ricognitivo da comunicare al Dipartimento della funzione pubblica, dalla quale emerge l'assenza di personale in sovrannumero o in eccedenza (art. 33 del d.lgs. 165/2001 come riscritto dall'articolo 16 della legge 183/2011)
- Approvazione del Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità di cui all'articolo 48, comma 1, del d.lgs. 11 aprile 2006 n. 198 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246"
- Verifica dell'impossibilità di ricollocare il personale in disponibilità iscritto nell'apposito elenco per avviare procedure concorsuali e nuove assunzioni a tempo indeterminato o determinato per un periodo superiore a dodici mesi (art 34, comma 6 d.lgs. 165/2001)
- Utilizzo dei lavoratori collocati in mobilità ai sensi dell'art. 2 del d.lgs. 95/2012 e dell'art. 3 del D.L. 101/2013, che a domanda hanno chiesto la ricollocazione (art. 2, comma 13 D.L. 95/2012 applicabile a tutte le amministrazioni ai sensi del comma 14 del citato articolo 2 in caso di "...eccedenza dichiarata per ragioni funzionali o finanziarie dell'amministrazione")
- Ai suddetti vincoli assunzionali, si deve aggiungere l'ipotesi prevista dall'articolo 3, comma 101 della legge 24 dicembre 2007, n. 244 recante "Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 2008)" che al secondo periodo dispone "In caso di assunzione di personale a tempo pieno è data precedenza alla trasformazione del rapporto di lavoro per i dipendenti assunti a tempo parziale che ne abbiano fatto richiesta"

VINCOLI DI NATURA SPECIFICA PER LE AMMINISTRAZIONI TERRITORIALI (non soggette ad autonomia differenziata)

- Rispetto dei termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato e del termine per l'invio alla Banca dati delle Amministrazioni Pubbliche ex art. 13, legge n.196/2009, dei relativi dati, nei trenta giorni dalla loro approvazione, D.L. n. 113/2016, art. 9, comma 1 quinquies
- Obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013 (enti ex soggetti al patto) ai sensi del combinato disposto dell'art. 1, commi 557 e 557
- Assenza della condizione di deficitarietà strutturale e di dissesto (art. 243 comma 1 TUEL)

Si riportano di seguito alcuni indicatori di salute delle risorse dell'Ente con riferimento al presente ambito.

INDICATORE	VALORE
Totale dipendenti al 01/01/2024	138
Assunzioni per turnover	18
Assunzioni per interscambio	3
Assunzioni a tempo determinato	1
Mobilità in entrata	0
Mobilità in uscita	2
Cessazioni	7
Cessazione per interscambio	3
Totale dipendenti al 31/12/2024	148

3.3.2 Programmazione degli obiettivi in materia di reclutamento del personale con indicazione delle tempistiche di attuazione

Nel dettaglio, si riporta il dettaglio dei profili oggetto di reclutamento

2025

Area		Profilo prof.le	Tipologia contrattuale	Reclutamento	Decorrenza	Note
RUOLO DIRIGENZIALE	1	Dirigente tecnico	Tempo pieno e indeterminato	Concorso per titoli ed esami	01.05.2025	
AREA DEGLI ISTRUTTORI	1	Istruttore amministrativo contabile	Tempo pieno e indeterminato	Mobilità ex art. 30 D.lgs. n. 165/2001 o scorrimento graduatorie di altri enti o concorso pubblico	01.07.2025	
AREA DEGLI ISTRUTTORI	1	Istruttore amministrativo contabile	Tempo pieno e indeterminato	Mobilità ex art. 30 D.lgs. n. 165/2001 o scorrimento graduatorie di altri enti o concorso pubblico	01.11.2025	
AREA DEGLI ISTRUTTORI	2	Agente di polizia locale	Tempo pieno e indeterminato	Mobilità ex art. 30 D.lgs. n. 165/2001 o scorrimento graduatorie di altri enti o concorso pubblico	01.07.2025	
AREA DEGLI ISTRUTTORI	1	Istruttore amministrativo contabile	Tempo pieno e indeterminato	art.13, comma 6, del CCNL Funzioni Locali del 16/11/2022	01.07.2025	Ufficio di assegnazione: segreteria generale
AREA DEI FUNZIONARI E E.Q.	1	Istruttore direttivo amministrativo contabile	Tempo pieno e indeterminato	art.13, comma 6, del CCNL Funzioni Locali del 16/11/2022	01.07.2025	Servizio Turismo

Il suelencato fabbisogno si rende necessario per:

- occupare i posti vacanti a seguito delle cessazioni avvenute nel 2024 e previste per il triennio di riferimento, nei limiti esenzionali di cui alla tabella 2 allegata al D.M. 17.03.2020 e nel limite delle risorse finanziarie previste nel bilancio di previsione;
- attuare gli istituti di incentivazione al personale dipendente tramite le procedure di progressione di carriera di art.13, comma 6, del CCNL Funzioni Locali del 16/11/2022.

Considerato che la proposta di fabbisogno di che trattasi è ad invarianza di spesa, il competente Collegio dei revisori dei conti ha espresso, con la deliberazione di approvazione del bilancio di previsione 2025/2027 (del. n. 70 del 18.12.2024) parere favorevole in ordine al rispetto dei vincoli della spesa di personale e alla sostenibilità finanziaria delle assunzioni.

Con riferimento al Programma nazionale di assistenza tecnica capacità per la coesione 2021-2027 (CAPC COE) Priorità 1, Azione 1.1.2. assunzione di personale e tempo indeterminato, cui l'Ente ha aderito con deliberazione della Giunta comunale 10 del 29.01.2024, si precisa che al Comune di Fasano sono state assegnate n. 3 risorse umane (profilo professionale: specialista tecnico) che presumibilmente saranno assunte nella tarda primavera 2025.

Considerato, inoltre, che l'Amministrazione intende potenziare gli Uffici Tecnici, utilizzando la graduatoria dell'Area dei Funzionari ancora valida, si riserva con successivo provvedimento di modificare il suddetto piano del fabbisogno, verificando ed eventualmente rideterminando la spesa.

2026

Area		Profilo prof.le	Tipologia contrattuale	Reclutamento	Decorrenza	Note
RUOLO DIRIGENZIALE	1	Dirigente amministrativo	Tempo pieno e indeterminato		01.07.2026	
AREA DEGLI ISTRUTTORI	1	Istruttore amministrativo contabile	Tempo pieno e indeterminato	Mobilità ex art. 30 D.lgs. n. 165/2001 o scorrimento graduatorie di altri enti o concorso pubblico	01.02.2026	
AREA DEGLI ISTRUTTORI	1	Istruttore amministrativo contabile	Tempo pieno e indeterminato	Mobilità ex art. 30 D.lgs. n. 165/2001 o scorrimento graduatorie di altri	01.07.2026	

				enti o concorso pubblico		
AREA DEGLI ISTRUTTORI	1	Agente di polizia locale	Tempo pieno e indeterminato	Mobilità ex art. 30 D.lgs. n. 165/2001 o scorrimento graduatorie di altri enti o concorso pubblico	01.07.2025	
AREA DEGLI ISTRUTTORI	1	Agente di polizia locale	Tempo pieno e indeterminato	Mobilità ex art. 30 D.lgs. n. 165/2001 o scorrimento graduatorie di altri enti o concorso pubblico	31.12.2026	

Il suelencato fabbisogno si rende necessario per occupare i posti vacanti a seguito delle cessazioni avvenute nel 2025 e previste per il triennio di riferimento, nei limiti esenzionali di cui alla tabella 2 allegata al D.M. 17.03.2020 e nel limite delle risorse finanziarie previste nel bilancio di previsione;

3.3.3 Formazione del personale

La formazione, l'aggiornamento continuo del personale, l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane sono allo stesso tempo un mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti e per stimolarne la motivazione e uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi interni e quindi dei servizi alla città.

In quest'ottica, la formazione è un processo complesso che risponde a diverse esigenze e funzioni, tra cui la valorizzazione del personale e, conseguentemente, il miglioramento della qualità dei processi organizzativi e di lavoro dell'ente.

Nell'ambito della gestione del personale, le pubbliche amministrazioni sono tenute a programmare annualmente l'attività formativa, al fine di garantire l'accrescimento e l'aggiornamento professionale e disporre delle competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento dei servizi.

Soprattutto negli ultimi anni, il valore della formazione professionale ha assunto una rilevanza sempre più strategica finalizzata anche a consentire flessibilità nella gestione dei servizi e a fornire gli strumenti per affrontare le nuove sfide a cui è chiamata la pubblica amministrazione.

Si riportano di seguito alcuni indicatori utili per la misurazione degli obiettivi di salute delle risorse dell'Ente con riferimento al presente ambito.

In ottemperanza alla “*Direttiva Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti.*” emanata il 14 gennaio 2025 dal Ministro per la P.A., tutti i dipendenti devono conseguire obiettivi formativi per almeno 40 ore annue.

Si propone di seguito l'elenco dei percorsi formativi che l'Ente intende attuare:

Corsi proposti da ValorePa

Corso	Ateneo	Dipendente
-------	--------	------------

La performance dei dipendenti pubblici	Università degli Studi di Bari	Ruggiero Marisa Grassi Angela Antonacci Floriana Maria
I Fondi Europei a supporto dello Sviluppo Sostenibile e della Transizione Ecologica	Università Commerciale "Luigi Bocconi"	Capozzi Sandra Tiritiello Emanuela Pugliese Giuseppe Fantasia Micaela

Adesione al bando 2025

Corsi di formazione per dirigenti e E.Q.

È in corso di svolgimento il corso “Una squadra efficace”. Il percorso è volto a potenziare le competenze manageriali e trasversali dei partecipanti con particolare riferimento a:

- il lavoro di squadra;
- l'interpretazione e l'esercizio del ruolo;
- la gestione dei collaboratori;
- la gestione dei conflitti;
- la programmazione e la gestione del tempo

Corsi specifici di settore

- Come richiesto dal Dirigente del Settore Risorse, Dott.ssa Marisa Ruggiero, con nota prot. n. 65578 del 14/11/2024: sviluppo delle competenze trasversali, con riferimento al framework di cui al Decreto del Ministro per la P.A. del 28/06/2023; contabilità ACCRUAL
- Come richiesto dal Dirigente del Settore Servizi, Dott. Giuseppe Carparelli, con nota prot. n. 3192 del 17/01/2025:

Servizio	Corso
Demografici	Stato Civile, certificazioni e rilascio CIE, Elettorale, riconoscimento Residenza e Migrazioni, Polizia Mortuaria e attività funebre
Cultura, Sport e Turismo	Gestione Contenitori Culturali (Biblioteca – Teatro – Musei Civici), tecniche catalogazione libri, Gestione Impianti Sportivi, gestione Contributi a Associazioni e Società, Legislazione Turismo e Strutture ricettive
Sistemi Informativi	Cyber security

Per i neo assunti: corsi in materia di redazione atti amministrativi

- Come richiesto dal Dirigente del Settore S.U.A.P., Dott.ssa Beba Caldarazzo, con nota prot. n. 15538 del 19/03/2024: corsi specifici sul nuovo Codice dei Contratti, di accesso ai finanziamenti per attività produttive da stanziamenti regionali, nazionali ed europei.

Corsi di formazione per tutti:

Conoscenze informatiche propedeutiche alle mansioni da svolgere in funzione del livello di partenza.

Correttivo codice dei contratti

Corso di formazione sulla parità di genere nelle politiche locali

Formazione obbligatoria in materia di privacy, anticorruzione, sicurezza, ecc.

4. MONITORAGGIO

Il monitoraggio integrato del livello di attuazione del PIAO rappresenta un elemento fondamentale per il controllo di gestione nell'amministrazione. Secondo l'articolo 6 del D.lgs. n. 150/2009, gli organi di indirizzo politico-amministrativo, con il supporto dei dirigenti, sono tenuti a verificare l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi e, ove necessario, a proporre interventi correttivi.

Il monitoraggio integrato del PIAO del Comune di Fasano sarà effettuato secondo la seguente metodologia:

3.3.2.1 Il monitoraggio del livello di realizzazione degli obiettivi di Valore Pubblico è svolto tramite una verifica a cascata delle attività all'interno di ciascun ambito di programmazione del PIAO (performance organizzativa ed individuale, misure di gestione dei rischi corruttivi e della trasparenza, stato di salute delle risorse).

3.3.2.2 In base ad un sistema di algoritmi, considerando la percentuale di realizzazione e la pesatura degli indicatori/fasi di attuazione, si calcola il raggiungimento degli obiettivi individuati per ciascun ambito di programmazione;

3.3.2.3 Il collegamento degli obiettivi/target con gli obiettivi strategici e di mandato che fanno riferimento agli obiettivi di Valore Pubblico tramite un sistema di pesature, consente il calcolo del raggiungimento degli obiettivi strategici e quindi del contributo di ogni ambito di programmazione al raggiungimento degli obiettivi di Valore Pubblico.