

**Comune di Campagnano di Roma
Città metropolitana di Roma
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E
ORGANIZZAZIONE
2025 – 2027**

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

Approvato con Deliberazione di G.C. n. 53 del 1.04.2025

Premessa

Le finalità del PIAO sono:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

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

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

Riferimenti normativi

L'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa e 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

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica) ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

L'art. 6 comma 6 del d.l. 80/2021, convertito in legge n. 113/2021, definisce il contenuto del PIAO, nonché le modalità semplificate di redazione dello stesso per gli enti con meno di 50 dipendenti. Il riferimento è al numero dei dipendenti al 31.12.2021

Si precisa che pur non essendo tenuti i Comuni con meno di 50 dipendenti agli adempimenti di cui alla sottosezione 2.1 "valore pubblico" e 2.3 "Performance" si è ritenuto comunque seguire le indicazioni inerenti le stesse e contenute del piano tipo per i comuni con più di 50 dipendenti.

Sulla base del quadro normativo di riferimento e in una visione di transizione dall'attuale alla nuova programmazione, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027, ha quindi il compito principale di fornire, una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Deliberazione di C.C. n. 17 del 21.10.2021 “Esame degli eletti alla carica di Sindaco e Consigliere comunale e delle condizioni di eleggibilità e incompatibilità di ciascuno di essi (art. 40 e 41 del D. Lgs. N. 267/2000) a seguito della elezioni tenutesi il 3-4 Ottobre 2021”:

Cognome e nome

NISI ALESSIO

Candidati eletti Consiglieri:

1	Amalia BRUSCHI
2	Emanuele RICOTTI
3	Massimo PULCINI
4	Valerio CAPPELLI
5	Albino CESOLINI
6	Pietro MAZZARINI
7	Federico STIRPE
8	Marina BALDASSARINI
9	Anna LORENZETTI
10	Giovanna MARIANI
11	Elisabetta CECCHITELLI
12	Marsilio GREGORI
13	Sara PASQUALI
14	Giulio Fabbrizi
15	Luigi Fiorelli
16	Antonella Di Marco

Delibera di C.C. n. 24 del 9.11.2021 “Linee Programmatiche di mandato”:

3 e 4 Ottobre 2021

INTRODUZIONE

Il prossimo 3 e 4 ottobre si tornerà alle urne per il rinnovo del Consiglio Comunale di Campagnano di Roma. Nel momento di massima espressione di democrazia i cittadini dovranno scegliere il Sindaco e la squadra che amministrerà la cosa pubblica per i prossimi 5 anni.

Una scelta importante e fondamentale per il nostro paese: la visione, le idee, i progetti per una Campagnano che dovrà proseguire in un percorso di crescita sotto tutti gli aspetti.

Principalmente per questi motivi ci proponiamo con la nostra squadra, il nostro candidato Sindaco Alessio Nisi ed il nostro programma elettorale, di dare continuità amministrativa ripartendo da una base solida e consolidata, dal lavoro e dai progetti già avviati da portare a compimento e dalle idee e visioni future di sviluppo del nostro Paese.

Il nostro programma poggia su 5 linee guida fondamentali che saranno le basi del nostro progetto politico e della nostra azione amministrativa:

1. IDENTITÀ

Riconoscersi nel concetto di Comunità e far conoscere e valorizzare le peculiarità del nostro Paese. Puntare sullo sviluppo di progetti e l'impiego di risorse che possano esaltare le ricchezze del nostro territorio che ha la fortuna di collocarsi nei confini di tre parchi naturalistici, attraversato dalla Via Francigena, itinerario e metà di importanza mondiale.

Valorizzare il patrimonio storico, culturale e paesaggistico della nostra cittadina, favorendo progetti mirati all'accrescimento ed alla promozione delle nostre tradizioni: la perfetta sintesi tra passato e futuro.

2. INVESTIMENTI

La vera sfida per una Campagnano sempre più competitiva, secondo noi, consiste nello sviluppo del tessuto produttivo.

Più sviluppo vuol dire: più lavoro – più ricchezza – più servizi pubblici – più fiducia per il futuro

Tutto questo è possibile attraverso una politica di investimenti pubblici e privati.

Serve incoraggiare e sostenere il dialogo con il mondo dell'impresa in una costante attività finalizzata ad intercettare nuovi investimenti. Per vincere le sfide che ci attendono serve un cambio di marcia, idee nuove e il coraggio di progetti innovativi.

3. INFRASTRUTTURE

Implementare le carenze infrastrutturali che impediscono la regolare fruizione degli spazi pubblici e investire su servizi innovativi in modo da rendere il paese a misura di famiglia è uno degli obiettivi cardine che intendiamo sviluppare nel prossimo mandato. Sport, scuola e sociale sono gli ambiti maggiormente interessati.

4. INCLUSIONE

Una particolare attenzione che tenda a collocare risorse ed obiettivi che permettano la partecipazione attiva ed equa di tutti i membri della società alla vita civile e sociale del paese. Inclusione vuol dire permettere ad ogni

individuo di vivere in una condizione di equità e di pari opportunità nonostante condizioni di difficoltà, disagio economico e sociale. C¹ è bisogno di scelte coraggiose che non riguardino un mero assistenzialismo, ma che possano creare le basi per livellare il divario sociale.

5. INNOVAZIONE

Dotare il paese di servizi più efficienti e più vicini ai cittadini fa parte di questo ambito specifico. Porre l'attenzione sui temi dell'ambiente e dell'ⁱ innovazione digitale rappresenta un volano fondamentale per rendere Campagnano un paese al passo coi tempi e più sostenibile.

Da questi punti fermi proponiamo un programma elettorale che vuole essere un documento programmatico, serio, realizzabile e concreto, sintesi perfetta tra l'esperienza maturata in questi ultimi 5 anni e la visione di Paese che abbiamo in mente così da poter dare risposte alle esigenze dei cittadini e del territorio.

TURISMO E PROMOZIONE CITTÀ DI CAMPAGNANO

Via Francigena

La Via Francigena rappresenta una delle principali attrazioni turistiche presenti nel territorio comunale, una risorsa determinante per lo sviluppo economico del paese e delle attività commerciali del territorio. Dovrà proseguire l'attività di riqualificazione dei tratti insistenti sul territorio al fine di caratterizzarli e rendere il nostro paese una tappa "unica" per i pellegrini che decidono di affrontare la marcia fino a Roma.

Riqualificazione della segnaletica, della sentieristica, e realizzazione di aree di sosta attrezzate e di raccoglimento. La Città del Pellegrino, la cui realizzazione è giunta a conclusione, sarà il punto di riferimento per il turismo spirituale.

Dotata di una sala conferenze e congressi e di spazi dedicati alla sosta breve, ospiterà eventi di carattere nazionale e internazionale in grado di collocare Campagnano come centro culturale e spirituale lungo la Via Francigena.

Il 2025 rappresenta un appuntamento mondiale che dovrà farci trovare preparati per accogliere e gestire flussi del Giubileo.

Risorse da intercettare e reinvestire sul territorio per continuare a far crescere la vocazione del nostro territorio.

Distretto intercomunale de/ turismo lento

Il turismo lento rappresenta un nuovo modello di turismo che predilige la scoperta di paesaggi, delle ricchezze della natura, dei piccoli borghi e dei prodotti locali, elementi che caratterizzano i nostri territori. Una sfida che il nostro comune deve affrontare con gli altri comuni del territorio e gli enti parco è creare una rete sentieristica per passeggiate a piedi, in bicicletta, a cavallo in grado di soddisfare la richiesta dell'area metropolitana e saper attirare e gestire un flusso turistico costante durante tutto l'anno. Sarà necessario costruire una rete del territorio che metta in relazione i molteplici punti di interesse, naturalistici, culturali e monumentali di un'area vasta a nord di Roma. Essenziale per lo sviluppo della rete intercomunale sarà lo Sportello per la Promozione e la Valorizzazione del territorio, in grado di qualificare il sistema dell'offerta locale e dei servizi turistici, attraverso la valorizzazione del patrimonio culturale, storico, artistico ed ambientale del territorio cittadino e mediante l'organizzazione, il coordinamento e la promozione di progetti, eventi e manifestazioni culturali, e attraverso l'attivazione di network

con gli operatori turistici del territorio. Intendiamo promuovere un marketing multilingue in modo da poter accogliere in modo qualificato tutti coloro che sceglieranno il nostro territorio come meta turistica.

Digitalizzazione delle risorse turistiche

Creazione del portale Visit Campagnano; creazione di un sito istituzionale che sia un contenitore di tutte le notizie che riguardano il paese. Creazione di un itinerario culturale digitalizzato, attraverso la realizzazione di una mappa-itinerario culturale che preveda l'indicazione dei principali punti di interesse del paese e l'installazione sui luoghi stessi di tabelle esplicative collegate ad un sistema digitale di ricerca, in modo che il cittadino ed il turista possano avere a portata di mano una guida turistica gratuita del paese e conoscere i monumenti ed i luoghi che ci caratterizzano.

Eventi e manifestazioni

Campagnano è da sempre un paese che offre un numero importante di eventi durante l'anno, sia tradizionali che più recenti. L'ambito delle manifestazioni e delle tradizioni rappresenta, per il tessuto produttivo e sociale, un aspetto centrale e di importanza primaria; progettare un programma annuale che sappia raccordare e armonizzare, all'interno di un quadro condiviso con le realtà associative del territorio, le diverse caratteristiche morfologiche e tradizionali del paese significa dare nuova linfa e uno slancio deciso dal punto di vista socio-economico.

Le manifestazioni dovranno incrementare la vocazione culturale del territorio con momenti musicali, mostre di pittura ed ogni altra forma di espressione artistica per diventare un contenitore permanente durante l'anno per concerti, mostre pittoriche, mostre fotografiche, spettacoli teatrali all'aperto, esibizioni canore, esposizione di artigiani e artisti e per promuovere le eccellenze del territorio ed il commercio locale, coinvolgendo le realtà produttive.

Il nostro paese potrà ospitare durante l'anno giornate tematiche dedicate all'associazionismo locale, ad esempio la "Notte dello Sport" quale momento dimostrativo per tutte le associazioni sportive che qui potranno farsi conoscere e promuovere la propria attività e le "Giornate del Volontariato" dedicate all'associazionismo.

Complesso monumentale del Sorbo.

In collaborazione con il Parco di Veio intendiamo rendere il santuario del Sorbo un elemento fondamentale del comparto turistico del paese. All'interno di questo verrà realizzato un ostello, uno spazio dedicato alle attività ludiche. Il sito diventerà un luogo dedicato alla interazione con le scuole per quanto riguarda l'educazione ambientale e la conoscenza del territorio naturalistico. Inoltre sarà un punto di partenza ed arrivo per il turismo lento, anche in collegamento con la Città del pellegrino.

Attività produttive e commercio

Campagnano può tornare ad offrire un sistema commerciale di qualità in grado di diventare un punto di riferimento per la nostra area. Le linee di sviluppo dovranno orientarsi sia verso l'offerta rappresentata dal commercio al dettaglio che dalla strutturazione del tessuto storico dei negozi e delle botteghe del centro, ma anche verso quella esigenza di crescita attraverso la realizzazione di nuove aree in grado di accogliere la crescente necessità della nostra cittadina.

Il rilancio del commercio proprio del centro avverrà attraverso una riqualificazione urbana, con la creazione di aree di sosta, di camminamenti pedonali in sicurezza e della disposizione di arredo urbano integrato con i materiali del centro storico. Questa riqualificazione dovrà integrarsi con eventi di qualità in grado di attirare visitatori sul territorio.

Intendiamo sostenere concretamente il commercio sia prevedendo incentivi per coloro che investono per

riqualificare la propria attività tramite contributi e sgravi tributari, sia favorendo una cultura di impresa e una formazione mirata per i giovani imprenditori che decidono di investire sul nostro territorio.

URBANISTICA

Variante ex Dominici

La variante ex Dominici rappresenta una enorme possibilità per il territorio di rilanciarsi e di creare occupazione e nuove opere pubbliche. Il progetto, del valore di circa 12.000.000 di euro, costituisce un elemento fondamentale di una trasformazione, oggi ancora più indispensabile del nostro paese, che si concretizzerà con un forte impulso allo sviluppo economico e sociale:

nuovi servizi, nuovi posti di lavoro.

Grazie a questa operazione urbanistica che vedrà sorgere un nuovo quadrante, si andrà a sviluppare un'area commerciale ed adibita al settore terziario in grado di soddisfare il flusso di richiesta che spesso porta l'utenza fuori Campagnano. Verranno infatti realizzati edifici commerciali che vedranno ricollocati esercizi del territorio in modo da renderli più ampi e fruibili. Inoltre, come opere in compensazione, il comune otterrà una scuola materna nuova completamente realizzata di 1900 metri quadrati oltre che uno spazio di ulteriori 400 mq, un parco di 3500 mq attiguo alla scuola ed a servizio di tutti, nuova viabilità e la realizzazione di nuove opere di fognatura e di illuminazione.

Nuovo Piano Regolatore Generale

Il nuovo Piano Regolatore Generale ha avviato un percorso in controtendenza rispetto al passato. Abbiamo infatti percorso la strada della concertazione tramite assemblee pubbliche e con fronti con i cittadini, abbiamo utilizzato lo strumento delle indicazioni preventive. Gli obiettivi riguardano una espansione residenziale di qualità tramite l'espansione di zone già urbanizzate con indici bassi, in modo da evitare la speculazione edilizia di pochi ma di prediligere invece l'espansione di tipo familiare e la realizzazione di aree produttive commerciali ed artigianali. Gli obiettivi urbanistici più importanti riguardano: realizzazione di un quadrante produttivo sul fronte Cassia tra Mazzangotta, Sacrofano Cassia, Pavone (fronte Cassia), in esso è integrata la Variante Fedeli; sviluppo del quadrante da Baccano e Campana; sviluppo del quadrante di Vallelunga con collegata la soluzione alla quarantennale questione della Zona F, sviluppo di un sistema ricettivo all'altezza delle sfide future nel quadrante nord-ovest, sviluppo dei settori di eccellenza del territorio, sviluppo razionale del tessuto urbano con particolare attenzione all'adeguamento infrastrutturale per i servizi essenziali, miglioramento della viabilità, tutela e valorizzazione ambientale, valorizzazione del centro storico, nuovo Regolamento edilizio.

Variante Vallelunga

La Variante Vallelunga prevede un investimento di circa 15.000.000 di euro. Il progetto prevede la realizzazione di quattro nuove piste di go kart, di rally, per le macchinette elettriche, e per la messa in strada dei SUV e relativi uffici e servizi. Con questo progetto il polo sportivo di Vallelunga otterrà ancora maggiore centralità creando visibilità e nuove opportunità per il paese;

Il Piano Particolareggiato de/ Centro Storico

Il Piano Particolareggiato del centro Storico è uno strumento che intendiamo adottare per governare con strategie e regole le trasformazioni edilizie ed urbanistiche del centro storico. È uno strumento urbanistico attuativo, ovvero attua concretamente gli indirizzi e le norme del Piano Urbanistico Comunale Generale, relativi al centro storico. Interviene quindi sulla zona particolare rientrante nel perimetro del centro storico, senza prevedere consumo di ulteriore suolo, ma migliorando il valore e l'uso del contesto urbano e del patrimonio edilizio storico. Particolare attenzione verrà dedicata ai materiali da utilizzare, a piani per l'eliminazione delle superfetazioni e la riqualificazione di tutti gli ambienti;

Risoluzione questioni urbanistiche

Intendiamo instaurare i procedimenti amministrativi per risolvere annose questioni urbanistiche che interessano varie zone del paese, al fine di permettere agli abitanti di poter fruire in maniera ottimale dei servizi.

Piano per la gestione delle installazioni delle antenne

Redazione ed adozione del Piano per la gestione delle installazioni delle antenne, strumento urbanistico che l'Amministrazione comunale adotterà per gestire la localizzazione delle antenne in base alla densità abitativa delle zone ed anche in base a quanto risulta nel nuovo piano regolatore, in modo da minimizzare le esposizioni elettromagnetiche. La decisione di dotarsi di un Piano delle antenne permette anche di intervenire sugli impianti esistenti. Il continuo controllo degli impianti garantisce, oltre alla minima esposizione delle onde elettromagnetiche sulla popolazione, la piena sicurezza dei siti sensibili e la corretta gestione dei canoni di locazione.

LAVORI PUBBLICI E TRASPORTI

Parco urbano Santa Maria

La nostra proposta mira a realizzare presso l'area di Santa Maria del Prato un Parco Urbano di circa 15.000 mq. Il progetto intende dotare il paese di un'area verde polifunzionale dedicata ai giovani, ai bambini ed alle famiglie. Questo progetto darebbe un forte impulso alla valorizzazione del nostro paese che avrebbe un parco attrezzato a tema ludico, sportivo e aggregativo nel centro del paese. L'opera verrà realizzata in lotti funzionali: il primo lotto del costo di 350.000 euro, già finanziato con fondi di bilancio, prevede la realizzazione di tre campi da gioco ad ingresso libero per praticare il basket, il calcio a 5 e la pallavolo. È prevista, inoltre, la riqualificazione di tutta l'area del parco, la rigenerazione del verde e la realizzazione di uno spazio adibito a parcheggio con accesso da via Sant'Alessandro oltre che l'illuminazione e l'impianto di sorveglianza. Il secondo lotto sarà dedicato a creare una serie di strutture per l'aggregazione e la cultura. In particolare, dove sorgeva l'ex pista di pattinaggio, sarà realizzato un anfiteatro adibito a spettacoli teatrali, cinema all'aperto, manifestazioni sportive. Verrà realizzata inoltre un'area per il fitness all'aperto.

Città dello Sport

Vogliamo realizzare una vera e propria cittadella dello sport presso l'area sportiva in via San Sebastiano. L'intenzione è quella di far sorgere una struttura polisportiva nella quale potranno trovare spazio le varie discipline inesistenti sul territorio. In particolare, il nostro progetto, del costo di circa 1.000.000,00 di euro finanziabile attraverso il credito sportivo, prevede la realizzazione dell'opera su due livelli: uno al piano strada che vedrà sorgere uno spazio adibito a palestra con annessi spazi commerciali; ed uno superiore dove sorgerà un palazzetto dello sport idoneo ad ospitare le discipline del volley, basket, danza e pattinaggio.

Cinema teatro

Il Cinema teatro, acquistato nel 2018 per un importo di 61.500,00 euro, è, dopo tanti anni, tornato nella disponibilità dei cittadini di Campagnano. Intendiamo ora procedere alla completa ristrutturazione dell'opera secondo le disposizioni della Soprintendenza, nel rispetto della originaria connotazione dell'edificio, per ridare al nostro paese un luogo dove poter creare e generare cultura nella stupenda cornice di un cinema teatro nel cuore del Centro Storico. La ristrutturazione, del costo di circa 1 .000.000 di euro, prevede l'utilizzo di materiali di qualità che possano combinare la storicità dell'edificio con alcuni elementi di modernità. Inoltre è previsto, in collaborazione con tecnici del settore, lo studio di un assetto del palco e dell'impiantistica in modo che il cinema teatro sia il più possibile fruibile per ogni tipo di spettacolo o di manifestazione.

Parco Venturi completamento

Il Parco, ristrutturato completamente di recente, necessita di ulteriori interventi di completamento che possono essere inseriti in un secondo lotto di lavori. In particolare sarà realizzata una delimitazione dell'area giochi utile a contenere i bambini più piccoli, l'implementazione dell'area giochi in particolare verranno installati giochi dedicati anche ai più piccoli e giochi inclusivi. Verrà inoltre realizzato un percorso digitale collegato con il Polo Culturale di Palazzo Venturi, dedicato alle attività didattiche per i bambini. Importante sarà inoltre la realizzazione di un bagno pubblico, ad uso anche del Parco, nella zona ad oggi occupata dalla fontana leggera, in questo modo non si va a deformare l'estetica del Parco;

Realizzazione Biblioteca dei Bambini

All'interno del Polo Culturale di Parco Venturi intendiamo realizzare un nuovo settore, negli spazi che erano occupati dal Museo Civico, ora realizzato nel palazzo dell'ex Caserma. Lo spazio sarà interamente dedicato ad una biblioteca per i più piccoli. Il costo di circa 70.000 euro è già finanziato per intero.

Completamento parcheggi Ortonelli - Conce - Castello

Per ottimizzare l'utilizzo del nuovo sistema di parcheggi realizzato durante lo scorso mandato presso l'area Ortonelli - Conce, sarà realizzato un sistema di risalite e di riqualificazione degli accessi al centro storico. E nostra intenzione infatti permettere al cittadino o al turista che viene a visitare il paese, di accedere al centro storico nella maniera più comoda possibile. L'intervento, già progettato e finanziato per un importo complessivo di 250.000 euro, prevede la realizzazione di una piccola piazzetta e l'installazione di un ascensore in acciaio e vetro che colleghi il parcheggio al vicolo Ortonelli; la riqualificazione di vicolo Marazza attraverso il rifacimento della scalinata e della pavimentazione, e la messa in sicurezza dell'accesso; la riqualificazione della salita che dall'ufficio postale conduce all'Arco, tramite la realizzazione di una rampa con materiali idonei per un centro storico.

Completamento pavimentazione Centro Storico

Negli scorsi anni abbiamo investito nella pavimentazione in selciato del Centro Storico al fine di valorizzare il borgo attraverso l'utilizzo di materiali autoctoni e di qualità, come il selciato. Abbiamo inoltre realizzato un nuovo sistema di belvederi per riqualificare e mettere in sicurezza gli affacci del centro storico, con la realizzazione di muri di contenimento e protezione e la realizzazione di pavimentazione in selciato. Sono stati realizzati nel complesso 4 nuovi belvederi, i due Belvederi di Vicolo del Galletto e Vicolo porta la Valle, con affaccio su Santa Lucia, Belvedere via Matachena, Belvedere piazza Belvedere. Intendiamo continuare con questo tipo di interventi per fare in modo che il borgo antico del paese possa essere completamente dotato di pavimentazione di qualità e sia piacevole da visitare.

Realizzazione internodo

L'intervento, per il quale è in corso la conclusione della gara di affidamento dei lavori, va a rivoluzionare tutto il sistema del trasporto pubblico del paese. E prevista infatti la realizzazione di un internodo per la sosta dei mezzi Cotral transitanti sulla Cassia Bis, inoltre sarà un'area desti-

nata allo scambio tra mezzi di competenza regionale ed il TPI del Comune di Campagnano di Roma, al fine di migliorare ed accelerare i collegamenti del paese con Roma e Viterbo. È prevista un'area di sosta e di ristoro.

Realizzazione pista ciclabile da Campagnano a Nepi

Opera strategica del costo complessivo di circa 1.500.000 euro per il collegamento ciclopedonale dalla piazza a Vallelunga ed oltre, che percorre la via Francigena, e si inserisce nell'ambito dello sviluppo del turismo lento e ciclistico del paese, collegando, tra le altre cose, il centro del paese a Vallelunga ed al Roma Bike Park. L'opera è già progettata e finanziata da fondi regionali.

Realizzazione Ponte Monte Casale

Opera finanziata con fondi comunali per un costo complessivo di 5.000.000 euro, per la realizzazione della quale è stata stipulata una convenzione tra Comune, Regione Lazio ed Astral e sono stati già anticipati circa 800.000 euro per le indagini preliminari. Intendiamo procedere a tutti gli atti necessari perché si rispettino gli impegni assunti nella convenzione e l'opera possa finalmente essere realizzata.

Efficientamento strutture comunali e scolastiche

In questi anni, grazie all'ottenimento di finanziamenti regionali, abbiamo potuto rendere efficienti dal punto di vista energetico alcune strutture comunali, tra le quali il palazzo Comunale e Palazzo Venturi. Nei prossimi anni intendiamo procedere su questa strada per fare in modo di abbattere i consumi. In particolare, interverremo sul palazzo che attualmente ospita il Centro anziani e la sede Avis e le scuole. Di prioritaria importanza è l'impianto di condizionamento delle scuole per l'infanzia che vedono il protrarsi delle lezioni fino a fine giugno.

Realizzazione marciapiedi via Roma

Intendiamo realizzare i nuovi marciapiedi di via Roma con materiali di qualità come già avviato in tutto il centro urbano. L'obiettivo è la messa in sicurezza del tratto molto frequentato da pedoni ed il ripristino del decoro urbano. L'intervento è successivo al rifacimento della fognatura di via Roma, opera per la quale sono già state stanziare le somme necessarie.

Completamento marciapiedi centro urbano

Intendiamo continuare ad individuare e stanziare risorse per il completamento della riqualificazione e realizzazione dei marciapiedi del centro urbano. Questo per permettere a tutti di poter raggiungere i vari siti del paese attraverso percorsi accessibili e sicuri, ed anche al fine di una riqualificazione del territorio attraverso l'utilizzo di materiali di qualità ed omogenei.

Efficientamento idrico

Dopo il passaggio in Ato 2 dovrà essere rielaborato il piano di investimenti condiviso sul sistema idrico integrato, per migliorare il funzionamento del servizio al cittadino. In particolare andranno inseriti interventi che permettano un maggior flusso di acqua specie nei mesi estivi e la possibilità di poter coprire le esigenze di tutte le nuove utenze.

Trasporti

Sviluppo rete intercomunale, risulterà essenziale prevedere una rete di trasporto pubblico che coinvolga anche i paesi limitrofi per collegare Campagnano in modo efficiente con Roma anche attraverso un trasporto che pensi all'ambiente favorendo anche la mobilità ecologica.

CULTURA E ARTE

Polo Palazzo Venturi

Palazzo Venturi è sede del Polo Culturale, ospita la Biblioteca Comunale e l'Archivio Storico. E' dotato di una Sala Conferenze che ospita l'arte in tutte le sue declinazioni. E' fondamentale continuare il processo di valorizzazione del Polo, sia dal punto di vista strutturale, sia dal punto di vista di offerta di momenti culturali rivolti al cittadino. All'interno del Polo verrà realizzata la Biblioteca dei Bambini, intervento già finanziato che permetterà di avere uno spazio interamente dedicato alla lettura ed alle attività didattiche e laboratoriali dedicate ai bambini. Continueranno gli interventi di incremento del patrimonio librario e di adeguamento delle strutture alla realtà sociale che stiamo vivendo.

Verranno calendarizzati eventi culturali come presentazioni di libri e momenti di dibattito a cadenza periodica.

Premio Enrico Francia

Una particolare attenzione avrà il concorso di pittura "Premio Enrico Francia", ormai alla quinta edizione, che vorremo far crescere rivolgendolo a tutti gli studenti delle Accademie di Arte nazionali, in modo da farlo diventare diffuso a livello nazionale.

Polo Culturale del Cinema Teatro

Creazione di un polo culturale per l'attivazione del cinema teatro, uno dei progetti fondamentali per il prossimo mandato è la ristrutturazione del nuovo Cinema Teatro. Intendiamo proporre un nuovo polo culturale tramite la sinergia di tutte le associazioni ed i soggetti che si occupano di arte e cultura per creare un contenitore che possa accogliere tutte le istanze del territorio e proporre laboratori, spettacoli, manifestazioni tematiche

Attivazione e digitalizzazione del museo civico

Il museo civico, ospitato inizialmente al piano terra di Palazzo Venturi, sarà inaugurato nella sua nuova sede, nei locali dell'ex caserma vecchia. Si tratta di un museo completamente nuovo. Studiato e progettato per fare in modo da renderlo un museo del territorio, che potesse contraddistinguere al livello culturale la comunità. Metteremo in campo interventi di digitalizzazione del museo in modo da renderlo fruibile e maggiormente interessante, creando percorsi specifici e rendendolo visitabile da ogni luogo, creeremo un museo virtuale basato su un sistema di

comunicazione integrata, dotato di ricostruzioni virtuali in 3D), OR Code, codice braille e supporti audio. Il processo di digitalizzazione ad ampio raggio, ha come obiettivo primario quello di guidare ed accompagnare il visitatore nel suo percorso con particolare attenzione alla tutela della disabilità.

SPORT

Lo sviluppo dello sport come valore di crescita sociale e strumento di inclusione, è uno dei principali obiettivi sui quali intendiamo puntare. In questi cinque anni abbiamo investito sulla riqualificazione delle strutture sportive ed avviato la progettazione e stanziato le risorse per ulteriori futuri investimenti; è inoltre fondamentale creare una stretta sinergia tra amministrazione e realtà associazionistiche del territorio per poter operare verso obiettivi condivisi.

Cittadella dello sport

Una delle proposte che riteniamo strategiche per la crescita sociale del paese è la realizzazione di un polo sportivo innovativo come la Cittadella dello Sport, prevedendo qui una offerta sportiva articolata su varie discipline. Il progetto principale riguarda la realizzazione del Palazzetto dello sport nell'area dell'ex pallone, che rappresenterà un valore aggiunto per le varie associazioni sportive che ad oggi non hanno spazi adeguati. In particolare l'opera, che sarà realizzata con materiali e prerogative previsti dalla normativa vigente, potrà ospitare discipline come basket, pallavolo, ginnastica, danza, pattinaggio, permettendo a queste di ospitare competizioni agonistiche e quindi accedere alle categorie superiori, prerogativa che riteniamo fondamentale per offrire al paese una offerta sportiva di livello

Playground Santa Maria

Un progetto che riguarda l'attività sportiva con particolare riguardo agli aspetti sociali ed aggregativi è quello della realizzazione di tre playground all'interno del Parco di Santa Maria. I tre campi, da pallavolo, basket e calcio, saranno campi liberi ed all'aperto nei quali i ragazzi potranno trovare un luogo di aggregazione sano e sicuro;

Consulta comunale per lo sport

Una iniziativa che intendiamo realizzare è la creazione della Consulta Comunale per lo Sport. L'idea è quella di creare uno strumento partecipativo di raccordo tra amministrazione comunale e le società sportive che operano sul territorio con lo scopo di creare un dialogo permanente per valorizzare al massimo il mondo dello sport. La consulta avrà la possibilità di formulare proposte e pareri che potranno contribuire a rendere l'azione amministrativa più vicina alle esigenze delle singole discipline sportive

Campo da tiro a volo

Studio di fattibilità e ricerca di un'area dove realizzare il tiro a volo per gli amatori della disciplina sportiva del tiro a volo e del tiro a segno in generale, la disciplina potrà interagire anche con il soft air

SCUOLA

Attivazione scuole superiori

Procedura già iniziata nello scorso mandato per la quale è stato individuato l'immobile che sarà quello della attuale scuola materna a tempo pieno ed è stato realizzato il progetto di fattibilità. E' stato avviato inoltre uno scambio di documentazione con l'ufficio territoriale regionale per la verifica dei requisiti riguardanti il numero di frequenze nei licei limitrofi. L'obiettivo è quello di realizzare un ciclo completo per due sezioni come sede distaccata del liceo scientifico di Morlupo, realizzando un liceo scientifico ad indirizzo musicale come continuazione del prestigioso esempio delle scuole medie ad indirizzo musicale,

Progetti di sensibilizzazione sui temi ambientali

Come già avvenuto negli scorsi anni, intendiamo proporre progetti annuali che si pongano come supporto al lavoro di sensibilizzazione delle giovani generazioni sui temi ambientali. Verrà riproposta la Festa dell'Albero inserita all'interno di programmi che vadano ad approfondire l'importanza della tutela degli elementi della natura e del risparmio energetico. In collaborazione con l'Università Agraria ed il Parco di Veio verranno organizzate visite sul territorio per scoprirne le bellezze naturalistiche al fine di rafforzare il legame del bambino al territorio stesso.

Contrasto ai fenomeni del bullismo e del cyber bullismo

Come già proposto negli scorsi anni, intendiamo porci a supporto della scuola con progetti che promuovano il contrasto ai fenomeni del bullismo e del cyber bullismo in collaborazione con personale esperto in materia e della Polizia Postale. I progetti prevederanno incontri sul tema e momenti formativi con uno psicologo, ed incontri specifici con la Polizia Postale che spiegherà ai ragazzi i rischi che corrono nell'utilizzo improprio delle tecnologie

Campagne di sensibilizzazione contro le dipendenze da droga

In collaborazione con il Centro Giovanile e la Comunità Giovanile, al fine di diffondere nelle giovani generazioni la cultura della legalità e della tutela della salute, con il supporto e l'intervento delle forze dell'Ordine, attraverso anche la sottoscrizione di un protocollo di Intesa che si ponga a tutela del territorio, e di strutture che si occupano direttamente del tema delle dipendenze come il Sert di Capena, verrà istituito un servizio per le tossicodipendenze della nostra Asl di appartenenza ed il progetto We Free progetto diretto dalla Comunità di San Patrignano che si occupa di prevenzione tramite incontri nelle scuole ed altre attività di partecipazione

Promozione dell'educazione civica nelle scuole

Progetti per le scuole che promuovano l'educazione civica al fine di trasmettere i valori della legalità ed il senso delle istituzioni, tramite giornate partecipative all'attività amministrativa, come il Progetto ¹Un giorno in Comune" ed il "Consiglio dei Bambini"

Biblioteca dei bambini

All'interno della sede dell'ex museo civico realizzeremo la nuova Biblioteca per Bambini, uno spazio dedicato alla lettura per l'infanzia, nel quale poter sviluppare e dare ancora maggior risalto al progetto Nati per Leggere che abbiamo promosso con successo negli anni scorsi. Sarà inoltre il luogo per poter realizzare progetti ludici e didattici in collaborazione con l'Asilo Nido Comunale e le scuole dell'infanzia.

Riqualificazione strutturale

Intendiamo intervenire sull'efficientamento delle strutture scolastiche, attraverso il reperimento degli appositi fondi. In particolare sull'impianto di condizionamento degli edifici delle scuole dell'infanzia. Vogliamo inoltre proseguire nelle attività di riqualificazione degli edifici scolastici anche intervenendo sul completamento degli spazi esterni con particolare attenzione alla realizzazione di zone d'ombra e sosta per i giochi e per il verde.

Attivazione sportello psicologico per gli studenti

Attivazione, in collaborazione con la scuola, di uno "sportello psicologico" a sostegno degli studenti, delle famiglie e del corpo insegnanti. Molto spesso è proprio a scuola che ci si rende conto di alcuni problemi riguardanti i bambini ed i ragazzi. È importante che le insegnanti abbiano il supporto professionale per poter interagire con le famiglie e poter dar loro sostegno.

POLITICHE SOCIALI E SANITÀ

Associazionismo volontariato sociale

Creazione di una sede polifunzionale dedicata ai servizi sociosanitari, che possa essere sede anche delle associazioni di volontariato che si occupano di servizi sociali come la Pacs e l'Avis. L'obiettivo è quello di creare un polo della sanità, in collaborazione con le istituzioni pubbliche come la Asl ed il Consorzio Vale del Tevere e dare alle Associazioni del territorio che svolgono attività socio sanitaria un luogo dove poter mettere a regime la propria attività attraverso piani di intervento annuali a disposizione di tutta la cittadinanza.

Realizzazione punto di Primo Soccorso

In collaborazione con le realtà del territorio intendiamo istituire un Punto di Primo soccorso aperto il sabato e la domenica, giorni nei quali generalmente gli studi dei medici di base sono chiusi per riposo, al fine di fornire ai cittadini un servizio al quale ci si può rivolgere per la soluzione di problematiche di salute improvvise.

Campagnano Città Cardioprotetta

Intendiamo realizzare una mappatura dei defibrillatori esistenti e renderli fruibili e posizionare in punti strategici e accessibili a tutti defibrillatori semiautomatici, installati in apposite teche in modo da renderli accessibili. Il progetto prevede inoltre, in collaborazione con la Pacs, corsi di formazione per alcune specifiche categorie e per tutta la popolazione sull'uso corretto di questi dispositivi che possono salvare la vita.

Prevenzione malattie dell'occhio

In collaborazione con L'Anpvi, associazione che gestisce il Centro di addestramento di cani per ciechi, intendiamo attivare campagne di prevenzione sanitaria con la misurazione della vista e di visite per la prevenzione delle malattie dell'occhio, in collaborazione con la scuola ed il centro anziani. Il progetto intende anche sensibilizzare la popolazione sui temi della disabilità facendo conoscere un centro di eccellenza presente a

Campagnano.

Attivazione progetti di inserimento per chi percepisce il RdC

Attivazione di progetti per coloro che percepiscono il reddito di cittadinanza in modo da includerli nella comunità e reinserirli nel mondo del lavoro. I progetti, già approvati in giunta nella scorsa amministrazione, riguarderanno interventi a favore del decoro urbano; vigilanza al di fuori della scuola per agevolare l'attraversamento pedonale dei bambini; piccoli interventi di manutenzione della via Francigena.

Attivazione de/ Servizio Civile nazionale a tutela delle fasce deboli della popolazione

Mettere a regime, attraverso il servizio civile nazionale e la collaborazione delle associazioni del territorio, i servizi a favore degli anziani e delle fasce sensibili come la spesa a domicilio, consegna farmaci, servizio di accompagnamento a visite mediche

Protocollo di intesa chiesa-Caritas

Intendiamo incrementare le attività del Protocollo di Intesa stipulato con la Caritas Parrocchiale, nel nostro mandato una delle azioni sociali più importanti è stata la stipula del Protocollo di Intesa con la Caritas Parrocchiale al fine di permettere una azione condivisa a sostegno delle famiglie in stato di bisogno economico ed abitativo. Il protocollo è finalizzato ad integrare tutti quei servizi che la Caritas offre per le fasce deboli di popolazione e permettere un servizio migliore e più diffuso. Ora intendiamo ampliare la fascia di azione del protocollo inserendo anche le attività per i giovani e le famiglie come il Grest.

Rapporti con la Asl

1 Impegno per il ripristino del Centro di Salute Mentale, servizio tolto a Campagnano nel 2016 che va a sostenere tutte quelle persone con disagio psichico e si occupa di fornire tutti i trattamenti terapeutici e diagnostici legati al questo tipo di disagio. Riportare il Centro Cam

pagnano vuol dire ridare la possibilità al soggetto che soffre un disagio psichico di poter accedere in maniera più frequente alle terapie ed agli esami, molto spesso infatti tali persone non hanno la possibilità di spostarsi da soli o con i mezzi, ed evitare così anche momenti di degenerazione sociale.

2 Impegno per il ripristino del Servizio farmaceutico presso il poliambulatorio di Campagnano a favore di coloro che sono portatori di malattie croniche e patologie, ed ora sono costretti a recarsi a Capena con estremo disagio, non essendo presenti mezzi pubblici di collegamento. Il servizio sarebbe a supporto anche dei paesi limitrofi, vantando quindi un ricco bacino di utenza.

3 Istituire il "mese della Prevenzione". Ottobre a livello nazionale è il mese della prevenzione. In collaborazione con la Asl e con le associazioni di volontariato che si occupano di temi sanitari come Pacs ed Avis, istituire campagne di prevenzione. Uno dei temi sarà la prevenzione del tumore al seno, in collaborazione con l'associazione Komen anche tramite iniziative che coinvolgano l'associazionismo locale.

Rapporti con il Consorzio Valle del Tevere .

Il nostro è uno dei 17 Comuni del Consorzio Valle del Tevere, che gestisce, per i Comuni consorziati, la progettazione e la gestione del sistema locale dei servizi sociali ed erogazione delle relative prestazioni ai cittadini. La Regione Lazio infatti, con la legge n. 11 del 10 agosto 2016, ha definito il sistema regionale integrato dei servizi sociali a tutela della persona e della famiglia. Il Consorzio assolve in modo associato le competenze comunali previste dalla legge Regionale ed in particolare governa il sistema locale degli interventi sociali, inoltre partecipa alla costruzione della Rete dei servizi ed interventi sociali e partecipa alla realizzazione del welfare locale.

Intendiamo incentrare le energie e le risorse umane interne all'amministrazione per fare in modo che Campagnano possa porsi in stretta collaborazione con il Consorzio in modo da poter far ricadere sul territorio i risultati migliori. I temi sui quali maggiormente inciderà l'azione sono:

- o Istituzione del Servizio di Segretariato sociale
- o Maggiore accesso al Dopo di Noi per le famiglie di persone con disabilità per il periodo che seguirà la loro dipartita. Queste devono avere strutture e programmi che li rendano sicuri di una assistenza per i loro figli.
- o Servizio Sociale Professionale, servizio che deve prevedere un incremento delle figure di assistenti sociali in numero adeguato alla popolazione, uno ogni 5000 abitanti, che dovranno operare all'interno del Comune. Campagnano. Intendiamo fare in modo che il numero possa rendersi adeguato alla nostra popolazione.
- Sportello a sostegno delle donne vittime di violenza;

Persone con limitazioni funzionali (disabilità)

La Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità indica come prospettiva "la piena inclusione e partecipazione alla società" di tutte le persone con disabilità. Il mondo della disabilità necessita di una particolare attenzione e sensibilità. A dover essere tutelati sono il soggetto disabile che necessita di cure e assistenza ma anche di reali percorsi inclusivi, e le famiglie che necessitano di sostegno materiale e psicologico. Molto spesso le problematiche riguardano la mancanza di strutture adeguate nelle quali poter permettere la realizzazione di percorsi realmente inclusivi. Le istituzioni amministrative e socio sanitarie del territorio, in collaborazione con il terzo settore, sono chiamate ridurre la frammentazione degli interventi ed a superare l'approccio meramente assistenzialistico della disabilità che tende ad una visione della disabilità come "malattia cronica" a cui il sistema dei servizi sociali risponde attraverso l'erogazione di prestazioni sanitarie e assistenziali, puntando a favorire invece la visione sociale della disabilità e, attraverso un processo di progettazione personalizzata, orientare tutte le risorse disponibili (della persona, della sua famiglia, dei servizi e della comunità) verso percorsi di vita indipendente e di inclusione sociale.

Per questo la nostra proposta riguarda:

Realizzazione di progetti integrati per i disabili, in collaborazione con le strutture del territorio come agriturismi, fattorie didattiche e centri ippici che possano dedicarsi all'agricoltura sociale. E importante avviare processi e progetti inclusivi che siano diretti a modificare l'organizzazione stessa del territorio garantendo al massimo livello possibile la partecipazione delle persone con disabilità, evitando fenomeni di discriminazione, modificando la visione della disabilità nelle diverse comunità

Proposta di laboratori inclusivi che permettano ai bambini e ragazzi disabili di integrarsi nelle realtà del territorio come la Biblioteca Comunale, il Centro Giovanile, le associazioni sportive, che valgano anche come momenti di sensibilizzazione della società su cosa sia la disabilità, l'obiettivo è quello di fare in modo che il disabile non sia più considerato come il diverso, ma sia parte integrante della comunità, quindi di modificare la visione della disabilità all'interno della comunità.

supporto tramite il servizio Aec all'impegno scolastico dei ragazzi con disabilità soprattutto nelle forme più gravi, nelle quali è importante lavorare per permettere una maggiore inclusione;

SICUREZZA

La sicurezza è uno dei temi che più riguardano da vicino i cittadini, perché riguarda il modo nel quale intendiamo vivere il paese. Nel nostro mandato abbiamo permesso l'apertura della nuova sede dei Carabinieri, dando al tema della sicurezza sempre la massima attenzione:

potenziamento videosorveglianza nel centro urbano con sistemi di videosorveglianza diffusi che vadano a coprire tutti i luoghi pubblici, piazze, parchi, vie, scuole, impianti sportivi, e aree esterne, intervento già finanziato; varchi accessi al paese, controllo targhe principali accessi del territorio;

Stipula di un Protocollo di Intesa con Prefettura e Forze dell'ordine per incrementare i controlli sul paese; attivazione di protocolli con enti adibiti ai controlli sulla sicurezza; rafforzamento del corpo di Polizia Locale ed ottimizzazione del servizio tramite l'utilizzo di nuovi sistemi; applicazione decreto sindacale per le aree sensibili, attraverso una migliore organizzazione del corpo di polizia locale. Al fine di combattere il degrado nei luoghi principali del paese dove i nostri figli si recano a fare una passeggiata o a giocare, abbiamo emanato una ordinanza che prevede il divieto di consumo di cibi e bevande nelle aree sensibili come scuole, piazze. Intendiamo proporre attività di controllo mirato a prevenire situazioni di degrado, soprattutto nelle aree maggiormente frequentate da bambini e ragazzi.

AMBIENTE E TERRITORIO

ammodernamento del Centro di raccolta comunale della Mola Maggiorana con relativo ampliamento dell'area, efficientamento energetico, adeguamento normativo (con particolare attenzione alle normative per le norme della 81/08), prevedendo un miglioramento della fruibilità tramite una razionalizzazione degli orari e degli accessi;

mini isole, attivazione della raccolta attraverso un sistema integrato tramite l'attivazione delle mini isole ecologiche che affiancheranno il servizio di raccolta porta a porta. Ciò permetterà una libertà di conferimento attualmente limitata ad alcuni giorni della settimana.

tariffa puntuale, progressiva riduzione dei costi della Tari attraverso l'introduzione della tariffa che prevederà premialità in favore dell'utenza più virtuosa. In questo modo chi differenzia di più, paga meno.

campagne di sensibilizzazione ambientale destinate alle scuole per far accrescere nei ragazzi il rispetto per la tutela dell'ambiente attraverso progetti orientati alla conoscenza del ciclo dei rifiuti e dagli effetti nocivi dei comportamenti sbagliati sull'ambiente.

DECORO URBANO

- riqualificazione del verde urbano; intendiamo proporre un piano di riqualificazione del verde urbano negli spazi pubblici, attraverso un sistema che possa integrare con la progettazione delle opere pubbliche, e vada a contemplare specie idonee ad un contesto urbano.

- implementazione dell'arredo urbano; proponiamo l'installazione di nuovo arredo urbano per il centro storico, per riqualificarne vie, piazzette e vicoli; inoltre intendiamo riqualificare l'arredo di tutto il centro urbano ed in particolare implementare la presenza di secchi per la raccolta differenziata nella zona scuole e nei pressi del Centro Parrocchiale, che vede una importante presenza di bambini e ragazzi;

- attivazione di campagne di sensibilizzazione per una maggior responsabilizzazione soprattutto dei bambini e dei giovani

- controlli sull'abbandono rifiuti; implementazione della videosorveglianza finalizzata alla sanzione di comportamenti relativi all'abbandono dei rifiuti

- promuovere iniziative e concorsi per abbellire il paese ed incentivare i cittadini a prendersene cura,

come ad esempio ¹"il balcone più bello"

GIOVANI

Consiglio dei giovani

Con l'attivazione di questo strumento intendiamo far partecipare alla vita politica e amministrativa del paese i ragazzi dai 14 ai 18 anni: in questo modo vogliamo dare voce a quella fascia di età, offrendo alla categoria giovanile la possibilità di proporre e deliberare progetti in modo da accrescere il proprio ruolo all'interno della comunità e favorire una connessione sui temi centrali che riguardano il paese.

Manifestazioni dedicate

Vogliamo proporre e sviluppare in collaborazione con le associazioni giovanili del territorio manifestazioni dedicate ai giovani, con l'obiettivo di creare momenti di aggregazione, svago e divertimento. In questo contesto si inserisce il progetto della festa dei giovani, è nostra intenzione, infatti, sostenere e promuovere la prima festa dei giovani a Campagnano, agendo in collaborazione con le associazioni presenti sul territorio per quanto riguarda format, organizzazione e fini sociali.

Consulta giovanile

Con questo strumento, previsto dallo statuto comunale, l'intenzione è quella di costituire un nucleo di ragazzi che vada ad integrare e raffinare il lavoro amministrativo, dando così la possibilità di entrare nel merito dei progetti e delle proposte, di condividere visioni e di dare un impulso proattivo su programmi specifici.

Realizzazione di una web radio

sviluppata in maniera professionale, che oltre a rendersi una realtà importante di promozione del paese potrà diventare un percorso formativo per i giovani sotto l'aspetto tecnologico e artistico musicale, nel mondo della produzione e post produzione audio video.

Corsi di formazione

Vogliamo promuovere corsi di formazione per i giovani che possano accrescere le competenze tecniche su ambiti specifici creando sinergie in grado di implementare l'offerta in termini di qualità e quantità.

Promozione di campagne di sensibilizzazione sui temi che maggiormente riguardano il mondo giovanile

Vogliamo promuovere corsi e progetti nelle scuole e con altre strutture per sensibilizzare sul tema della violenza, del bullismo e cyberbullismo, delle dipendenze da alcool, droga e ludopatia.

Nell'intento riteniamo il Centro Giovanile il luogo ideale per svolgere tali attività, potendo rappresentare un punto di riferimento importante per il paese e per la categoria giovanile.

AREE ESTERNE

Poggio dell'Ellera

In questi anni, tra difficoltà di carattere giuridico ed amministrativo abbiamo cercato di proporre per Poggio dell'Ellera quelle soluzioni tanto auspiccate che potessero essere finalmente risolutive di annose questioni, ed in parte abbiamo potuto realizzarle. Intendiamo ora:

- portare a termine la procedura di riclassificazione delle strade dell'intero territorio comunale e trasformare le strade di quartiere da strade private a strade private ad uso pubblico, in questo modo potranno essere avviati i lavori di rifacimento del manto stradale, tramite somme già presenti in bilancio;
- intervenire sull'immobile fatiscente all'ingresso del quartiere attraverso l'erogazione di sanzioni più pesanti ai danni della proprietà, in modo da favorirne la cessione a terzi. Ricordiamo che tramite una delibera di giunta comunale abbiamo ripermetrato le aree per la realizzazione di nuove sedi farmaceutiche includendo Poggio dell'Ellera tra i quartieri che possono ospitarla,
- portare a termine i lavori del nuovo parco giochi in via San Francesco d'Assisi, in particolare _dovrà essere implementata l'area giochi e posizionata una clubhouse in legno, lavoro già appaltato, che prevederà un chiosco bar ed una sala polifunzionale per praticare attività ludiche ed aggregative, in questo modo potremo affidare la gestione dell'area in modo da renderla sicura;
- mantenere e riqualificare il verde urbano con la messa in sicurezza di molte piante e la sostituzione delle specie pericolose con piante idonee al contesto abitativo;
- costituire la "consulta comunale Poggio dell'Ellera" per dotare il quartiere di uno strumento costante di dialogo con le istituzioni.

Monte Casale

In questi anni, in una visione complessiva di riqualificazione e messa in sicurezza dell'area, abbiamo realizzato il rifacimento del manto stradale di tutte le vie del quartiere. Abbiamo inoltre investito la somma di 5.000.000 di euro di fondi comunali per la realizzazione del ponte che collega il quartiere al paese, ora intendiamo:

- fare in modo che si ottemperi alle obbligazioni assunte nella convenzione tra Comune, Regione Lazio e Astral , e questa proceda all'indizione della gara ed all'aggiudicazione dei lavori per la realizzazione del ponte, questo lo faremo tramite specifici atti giuridici ed amministrativi;
- incrementare i servizi nella zona, come ad esempio l'illuminazione pubblica;

Monte Sarleo

Nello scorso mandato abbiamo risolto importanti questioni come quella relativa alle opere di urbanizzazione, rivedendo il procedimento e portandolo a compimento. Ad oggi sono stati appaltati i lavori di realizzazione del depuratore per un importo complessivo di 244.862,84 euro, lavori che inizieranno tra breve; abbiamo inoltre avviato la realizzazione dell'illuminazione pubblica e la realizzazione della pavimentazione in asfalto delle strade del quartiere.

Ora intendiamo:

- completare l'illuminazione pubblica; - completare il rifacimento delle strade; - installare sistemi di videosorveglianza all'entrata ed all'uscita dal quartiere;
- riorganizzare il sistema del trasporto locale in modo da poter incrementare le corse nel paese e poterne far usufruire anche il quartiere;
- collegare la zona al paese attraverso la pista ciclopedonale.
-

Comune di Campagnano di Roma

Indirizzo: Piazza Cesare Leonelli 15

Codice fiscale: 03056800588

Sindaco: Alessio Nisi

Numero dipendenti al 31/12/2024: 40

Numero abitanti al 31/12/2024: 11213

Telefono: +39 06 9015601

Sito internet: <https://www.comunecampagnano.it/>

E-mail: protocollo@comunecampagnano.it

PEC: protocollo@pec.comunecampagnano.it

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE**Sottosezione di programmazione di valore pubblico****Documento unico di
programmazione 2025-2027 di
cui alla D.C.C n 80 del
23.12.2024****Sottosezione di programmazione della performance**

VISTA la deliberazione di Consiglio Comunale n. 83 del 27.12.2024 con la quale si procedeva all'approvazione del Bilancio di Previsione per il triennio 2025-2027, esecutiva ai sensi di legge;

VISTA la Deliberazione di Giunta Comunale n. 84 del 16.5.2019, di APPROVAZIONE del REGOLAMENTO PER LA MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE - D.LGS. 74/2017;

Vista la Delibera di G.C. n. 78 del 30.05.2024 della nuova organizzazione dei Settori;

RITENUTO necessario provvedere alla assegnazione delle risorse umane e finanziarie, nonché agli obiettivi di performance, al fine di adeguare la macchina amministrativa alle disposizioni vigenti;

VISTA la nota prot. n. 2391 in data 20.01.2025 con la quale sono stati richiesti a Titolari di incarichi di elevate qualificazione a propria proposta di obiettivi in relazione all'annualità 2025;

Esaminati i riscontri pervenuti e sulla base delle interlocuzioni successive, si approvano i seguenti obiettivi di performance in allegato (**ALL. 1_PEG**).

Piano delle azioni positive (CD. P.A.P.) PER IL TRIENNIO 2025-2027

Premesso che:

il D. Lgs 11 aprile 2006, n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna all’art.48, prevede l’obbligo per le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni e tutti gli Enti Pubblici non economici nazionali, regionali e locali di predisporre il Piano di Azioni Positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne; il summenzionato art.48 del D. Lgs n. 198/2006, riformando l’art.7 c.5 del d.lgs. 23 maggio 2000 n. 196, ha precisato come sia necessario:

1 realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane, curando la loro formazione ed il connesso sviluppo professionale, garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori, applicando condizioni uniformi rispetto a quelle del lavoro privato;

2 assicurare “parità e pari opportunità tra uomini e donne per l’accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro” (art.7, c.1 sulla “gestione delle risorse umane” del predetto D. Lgs 165/2001); 3. garantire le pari opportunità stesse, provvedendo a:

a riservare alle donne, “salvo motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso”, tenendo naturalmente conto di quanto previsto all’art.35, c. 3, lett. e) del medesimo d.lgs 165/2001 in ordine alla composizione delle commissioni stesse riguardo alla designazione di “esperti di provata competenza nelle materie di concorso, scelti tra funzionari delle amministrazioni, docenti ed estranei alle medesime, che non siano componenti dell’organo di direzione politica dell’amministrazione, che non ricoprono cariche politiche e che non siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali”;

b adottare atti regolamentari “per assicurare pari opportunità fra uomini e donne sul lavoro”;

c garantire la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale alla loro presenza nell’Ente, adottando modalità organizzative atte a favorirne la partecipazione, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare; d) finanziare, nei limiti del possibile, programmi di azioni positive

Considerato:

- che la Direttiva 23 maggio 2007, “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche (G.U. n. 173 del 27.07.2007), emanata dal Ministro delle riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione, congiuntamente con il Ministro per i diritti e le pari opportunità, richiama le amministrazioni a dare attuazione a detta previsione normativa, evidenziando le misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle pubbliche amministrazioni e specifica le finalità che i Piani triennali di azioni positive devono perseguire; Il Ministro per la Pubblica Amministrazione e l’innovazione e il Ministro per le pari opportunità il 04.03.2011 hanno emanato congiuntamente la direttiva “Linee guida sulle modalità di funzionamento dei “Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”, con la quale invitano le pubbliche amministrazioni a dare attuazione alla previsione normativa e si prescrive l’adozione di una serie di provvedimenti ed azioni specifiche;

Vista la direttiva n. 2 del 26 luglio 2019 emessa dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, avente ad oggetto “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Pubbliche Amministrazioni”;

Atteso che, sulla base della citata circolare n. 2/2019, il Piano delle Azioni Positive, pur avendo un’efficacia programmatica su tre anni, deve essere adottato ogni anno;

Richiamata la delibera di Giunta Comunale n. 14 del 13.02.2025, con la quale è stato nominato il COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI DI CUI ALL’ART. 57 DEL D.LGS. N. 165/2001 E S.M.I., per gli anni 2025/2029.

Vista la nota prot. n. 5773 del 18.02.2025 di trasmissione della proposta del Piano delle Azioni Positive 2025-2027 inviata alla Consigliera di Parità presso la Città Metropolitana di Roma, al fine dell'acquisizione del parere di cui all'art. 48 D.Lgs. n. 198 del 2006, entro il termine di quindici giorni;

Vista la nota prot. n. 5843 del 19.02.2025 della Consigliera di Parità presso la Città Metropolitana di Roma, con la quale esprime parere positivo individuando in esso i presupposti e le caratteristiche necessarie per l'attuazione e il raggiungimento degli obiettivi previsti dalla normativa sopra citata;

Visto il Verbale n. 1 del 18.02.2025 con il quale il CUG, come sopra nominato, ha proceduto all'approvazione del Piano delle Azioni Positive triennio 2025/2027;

Piano di azioni positive triennio 2025 – 2027

PREMESSA GENERALE:

La Legge 10 aprile 1991 n. 125 *“Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel Lavoro”* (ora abrogata dal D.Lgs. n. 198/2006 *“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”*, in cui è quasi integralmente confluita) rappresenta una svolta fondamentale nelle politiche in favore delle donne, tanto da essere classificata come la legge più avanzata in materia in tutta l'Europa occidentale.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali in deroga al principio di uguaglianza formale e mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomo e donna. Sono misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, evitare eventuali svantaggi e riequilibrare la presenza femminile nel mondo del lavoro.

Il percorso che ha condotto dalla parità formale della Legge n. 903 del 1997 alla parità sostanziale della Legge sopra detta è stato caratterizzato in particolare da:

- l'istituzione di osservatori sull'andamento dell'occupazione femminile;
- l'obbligo dell'imprenditore di fornire informazioni sulla percentuale dell'occupazione femminile;
- il mantenimento di determinate proporzioni di manodopera femminile;
- l'istituzione del Consigliere di parità che partecipa, senza diritto di voto, alle Commissioni regionali per l'impiego, al fine di vigilare sull'attuazione della normativa sulla parità uomo donna.

Inoltre la Direttiva 23/5/2007 *“Misure per attuare la parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche”*, richiamando la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le Amministrazioni Pubbliche ricoprono nello svolgere una attività positiva e propositiva per l'attuazione di tali principi.

Il D. Lgs. 11 aprile 2006 n. 198, all'art. 48, prevede che: *“Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1 e 57, comma 1 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165, le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni e gli altri Enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'art. 42 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ovvero, in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse sentito, inoltre, in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all'art. 10 e la Consigliera o il Consigliere Nazionale di Parità ovvero il Comitato per le Pari Opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la Consigliera o il Consigliere di parità territorialmente competente, predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.*

Detti piani, tra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'art. 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario tra generi non inferiore a due terzi.... Omissis.... I Piani di cui al presente articolo hanno durata triennale (...).”

L'art. 8 del D. Lgs 150/2009, al comma 1, prevede inoltre che la misurazione e valutazione della performance organizzativa dei dirigenti e del personale delle Amministrazioni pubbliche, riguardi anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità (lett. h).

QUADRO ORGANIZZATIVO DEL COMUNE A SEGUITO DELLA RIORGANIZZAZIONE DEI SETTORI CON DELIBERA DI G.C. N. 78 DEL 30.5.2024

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato e/o determinato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

Lavoratori	Cat D	Cat. C	Cat. B	Cat. A	Totale
Donne	4 a tempo indeterminato e 1 a tempo determinato	10	9	0	24
Uomini	6 a tempo indeterminato e 1 a tempo determinato	4	5	0	16
Totale	12	14	14	.0	40

La situazione organica per quanto riguarda i dipendenti nominati "Responsabili di Area e Servizio" ed ai quali sono state conferite le funzioni e competenze di cui all'art. 107 del D. Lgs. 267/2000, è così rappresentata:

Lavoratori con funzioni e responsabilità art 107 D. Lgs. 267/2000	Donne	Uomini
Numero	3 + 1 ricoperta dal Segretario Comunale	3

Nonché livelli dirigenziali così rappresentati:

Segretario/ Direttore Generale	Donne	Uomini
Numero	1	0
Dirigenti	Donne	Uomini
Numero	0	0

Si dà atto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D. Lgs. 11/04/2006 n. 198 **in quanto non sussiste un divario fra generi inferiore a due terzi.**

RIFERIMENTI LEGISLATIVI

D. Lgs. 30/03/2001 n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" - art. 57

D. Lgs. 11 aprile 2006 n.198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma art. 6 della legge 28/11/2005 n. 246"

Direttiva del Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e il Ministro per i Diritti e Le Pari Opportunità del 23 maggio 2007 sulle misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche.

AZIONI POSITIVE DA ATTIVARE

Promuovere il ruolo e le attività del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.)

Al fine consentire al CUG di poter svolgere al meglio il proprio ruolo, si ritiene prioritaria una azione di informazione rivolta a tutti i dipendenti relativamente alle tematiche di competenza.

Si ritiene altrettanto fondamentale attivare quanti più canali possibili per offrire ai dipendenti la possibilità di segnalare al CUG eventuali situazioni di disagio o qualsiasi suggerimento al fine di migliorare l'ambiente di lavoro. Per mantenere attiva l'attenzione dei dipendenti e per facilitare i contatti con il CUG verranno periodicamente inviati, tramite mailing list, attraverso la pubblicazione sul sito dell'Ente e con ogni altro mezzo ritenuto utile a raggiungere tutti i dipendenti, brevi notizie sull'attività del CUG.

Saranno attivati strumenti di raccolta delle segnalazioni dei dipendenti, in particolare attraverso la divulgazione della e-mail dedicata.

Le segnalazioni ed i suggerimenti saranno oggetto di approfondimento e potranno essere lo spunto per approfondire le criticità segnalate, nel corso del triennio di durata del presente piano, tramite una indagine conoscitiva.

Piano rivolto: Tutti dipendenti dell'Ente

Tempistica di realizzazione: 2025/2027

Garantire il benessere dei lavoratori attraverso la tutela dalle molestie, dai fenomeni di *mobbing* e dalle discriminazioni.

L'Ente si impegna a porre in essere, in collaborazione e su impulso del Comitato Unico di Garanzia, ogni azione necessaria ad evitare che si verifichino sul posto di lavoro situazioni conflittuali determinate da:

- pressioni o molestie sessuali;
- casi di *mobbing*;
- atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
- atti vessatori correlati alla sfera privata del lavoratore o della lavoratrice sotto forma di discriminazioni.
- Tali azioni si concretizzeranno in:
 - istituzione di un centro di ascolto per il personale dipendente;
 - effettuazione di indagini specifiche attraverso questionari e/o interviste al personale dipendente;
 - interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche-*mobbing*

Azioni di sensibilizzazione sulle tematiche relative alle Pari Opportunità

Portare a conoscenza di tutti i dipendenti della normativa esistente in materia di permessi, congedi e opportunità tramite le seguenti azioni:

- diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni da adottare;
- incontri formativi per i dipendenti sui temi della comunicazione, dell'autostima, sulla consapevolezza delle possibilità di reciproco arricchimento derivanti dalle differenze di genere per migliorare la qualità della vita all'interno del luogo di lavoro;
- raccolta e condivisione di materiale informativo sui temi delle pari opportunità di lavoro e del benessere lavorativo (normativa, esperienze significative realizzate, progetti europei finanziabili, ecc.);
- diffusione interna delle informazioni e risultati acquisiti sulle pari opportunità, attraverso l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione presenti nell'Ente (posta elettronica, invio di comunicazioni nel contesto della busta paga, aggiornamento costante del sito Internet e Intranet) o, eventualmente, incontri di informazione/sensibilizzazione previsti ad hoc;
- diffusione di informazioni e comunicazioni ai cittadini, attraverso gli strumenti di comunicazione propri dell'Ente e/o incontri a tema al fine di favorire la diffusione della cultura delle pari opportunità e del benessere lavorativo.

- In tutte le Commissioni esaminatrici dei concorsi e delle selezioni sarà assicurata la presenza di almeno una donna.
- Nei bandi di selezione per l'assunzione di personale sarà garantita la tutela delle pari opportunità tra uomini e donne e non sarà fatta alcuna discriminazione nei confronti delle donne.
- Il ruolo della donna nella famiglia non costituirà un ostacolo nella progressione della carriera sia orizzontale che verticale

Garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti.

L'Ente si impegna a promuovere il benessere organizzativo ed individuale attraverso le seguenti azioni:

- accrescimento del ruolo e delle competenze delle persone che lavorano nell'Ente relativamente al benessere proprio e dei colleghi;
- monitoraggio organizzativo sullo stato di benessere collettivo individuale e analisi specifiche delle criticità nel processo di ascolto organizzativo del malessere lavorativo nell'Ente;
- realizzazione di azioni dirette ad indirizzare l'organizzazione verso il benessere lavorativo anche attraverso l'elaborazione di specifiche linee guida;
- formazione di base sui vari profili del benessere organizzativo ed individuale;
- prevenzione dello stress da lavoro correlato ed individuazione di azioni di miglioramento;
- individuazione delle competenze di genere da valorizzare per implementare, nella strategia dell'Ente, i meccanismi di premialità delle professionalità più elevate, oltre che migliorare la produttività ed il clima lavorativo generale.

Analisi/Stato di fatto, flessibilità all'interno dell'Ente

Effettuare una verifica sulla flessibilità dell'orario di lavoro e individuazioni di eventuali altre tipologie di flessibilità dell'orario di lavoro che consentano di conciliare l'attività lavorativa con gli impegni di carattere familiare

UFFICI COINVOLTI

Per la realizzazione delle azioni positive saranno coinvolti i seguenti servizi: Segretario Generale, Sindaco, servizio personale, sempre in stretta collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia

DURATA DEL PIANO

Il presente Piano ha durata triennale, dalla data di esecutività del medesimo. Esso potrà subire modifiche secondo le indicazioni provenienti dal C.U.G. il quale potrà individuare altre zone prioritarie di intervento. La piena attuazione del presente Piano è rinviata ad una validazione da parte del Comitato.

SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

PREMESSA

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (di seguito PTPCT) dà attuazione alle disposizioni di cui alla Legge 190 del 6 novembre 2012, recante «Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione». Come previsto dalla Legge sopra richiamata, tutte le pubbliche amministrazioni sono tenute ad adottare il PTPCT, procedendo nel mese di Gennaio (salvo termini diversi stabiliti per legge) al suo aggiornamento annuale, nonché all'aggiornamento del Programma Triennale della Trasparenza e dell'Integrità.

Giova evidenziare che per gli enti con numero di dipendenti inferiore a 50 unità, e quindi per gli enti tenuti alla redazione di PIAO semplificato, attesa la necessità di concepire il PIAO quale documento unico ed unitario da approvarsi dopo l'approvazione del bilancio di previsione, il termine ultimo per la redazione del PIAO è il 31 marzo 2025.

Si rammenta al riguardo che in data 6 agosto 2021 è stato convertito in legge il decreto legge 9 giugno 2021 n. 801 con cui è stato introdotto il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, strumento che per molte amministrazioni (escluse le scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative) prevede che la pianificazione della prevenzione della corruzione e della trasparenza costituisca parte integrante, insieme agli strumenti di pianificazione, di un documento di programmazione annuale unitario dell'ente chiamato ad adottarlo. Successivamente con il d.P.R. del 24 giugno 2022, n. 81, adottato in attuazione dell'art. 6, co. 5 del decreto-legge n. 80/2021, venivano individuate gli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione, cui ha fatto seguito il D.M. del 30 giugno 2022, n. 132, adottato in attuazione dell'art. 6 co. 6 del decreto-legge n. 80/2021 sul Piano tipo, dal quale si ricava che il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza costituisca una sezione del PIAO.

Il legislatore ha pertanto concepito la pianificazione della prevenzione della corruzione e della trasparenza quale parte integrante, insieme ad altri strumenti di pianificazione, di un documento di programmazione unitario.

L'obiettivo del legislatore è coerente con quanto in più sedi evidenziato anche da ANAC circa la necessità di mettere a sistema gli strumenti di programmazione e di coordinare fra loro PTPCT ed il Piano della *performance*, in quanto funzionali ad una verifica dell'efficienza dell'organizzazione nel suo complesso, nonché a sottolineare la rilevanza dell'integrazione dei sistemi di *risk management* con i sistemi di pianificazione, programmazione, valutazione e controllo interno delle amministrazioni.

Quanto agli strumenti di riferimento per la redazione del piano continuano a trovare applicazione le indicazioni contenute nel Piano Nazionale Anticorruzione 2019, per quanto non innovate dal Piano Nazionale Anticorruzione 2022 (Deliberazione ANAC n. 7/2023), nonché nelle Linee Guida sugli orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza, approvate dal Consiglio dell'Autorità in data 2 febbraio 2022 e le delibere dell'ANAC che si sono pronunciate su singoli istituti. Di recente l'ANAC con delibera n 31 del 30.01.2025 ha provveduto all'Aggiornamento 2024 del PNA 2022 indicando alcune misure di semplificazione per gli "enti con meno di 5.000 abitanti e meno di 50 dipendenti".

Il PTPCT definisce l'aggiornamento del processo di gestione del rischio nell'ambito del Comune, sulla base del monitoraggio e della valutazione dell'effettiva attuazione delle misure anticorruptive, nonché del riesame periodico della funzionalità del sistema di prevenzione; esso costituisce, per l'Ente locale, lo strumento con cui delineare le proprie strategie di contrasto alla corruzione e programmare le misure di prevenzione dei rischi corruttivi, in collegamento con gli obiettivi del Piano della performance.

Invero, il Piano ha la funzione di:

- a individuare le attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione, anche raccogliendo le proposte dei dirigenti, elaborate nell'esercizio delle proprie competenze; prevedere, per le attività individuate ai sensi della lettera a), meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni idonei a prevenire il rischio di corruzione;
- b prevedere, con particolare riguardo alle attività individuate ai sensi della lettera a), obblighi di informazione nei confronti del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione, chiamato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Piano;
- c monitorare il rispetto dei termini, previsti dalla legge o dai regolamenti, per la conclusione dei procedimenti;
- d monitorare i rapporti tra l'amministrazione e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione od erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, anche verificando eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e i dirigenti e i dipendenti dell'amministrazione;
- e individuare specifici obblighi di trasparenza ulteriori rispetto a quelli previsti da disposizioni di legge;
- f creare un collegamento tra corruzione - trasparenza - performance nell'ottica di una più ampia gestione del "rischio istituzionale".

L'adozione del Piano costituisce quindi per l'Ente un'importante occasione per l'affermazione del "buon amministrare" e per la diffusione della cultura della legalità e dell'integrità nel settore pubblico.

1. RIFERIMENTI NORMATIVI

Oltre la legge n. 190 del 6 novembre 2012 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", l'assetto normativo in materia di prevenzione della corruzione è poi completato con il contenuto dei decreti attuativi:

- Testo unico delle disposizioni in materia di incandidabilità e di divieto di ricoprire cariche elettive e di Governo conseguenti a sentenze definitive di condanna per delitti non colposi, a norma dell'articolo 1, comma 63, della legge 6 novembre 2012, n. 190, approvato con il decreto legislativo 31 dicembre 2012, n. 235;
- Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni, approvato dal Governo il 15 febbraio 2013, in attuazione di commi 35 e 36 dell'art. 1 della l. n. 190 del 2012, decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33;
- Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190, decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39;

- Codice di comportamento per i dipendenti delle pubbliche amministrazioni, approvato con D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 in attuazione dell'art. 54 del dgs. n. 165 del 2001, come sostituito dalla L. n. 190. - Determinazione ANAC n. 8 del 17.06.2015 "Linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte della società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici";
- Determinazione ANAC n. 12 del 28.10.2015 "Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione";
- Decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50 - Attuazione delle direttive 2014/23/UE, 2014/24/UE e 2014/25/UE sull'aggiudicazione dei contratti di concessione, sugli appalti pubblici e sulle procedure d'appalto degli enti erogatori nei settori dell'acqua, dell'energia, dei trasporti e dei servizi postali, nonché per il riordino della disciplina vigente in materia di contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture Decreto Legislativo 25 maggio 2016, n. 97 Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche;
 - Delibera ANAC n. 831 del 3 agosto 2016 Determinazione di approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2016;
 - Legge 30 novembre 2017, n. 179 “ Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”.
 - Deliberazione Anac n.1064 del 13 novembre 2019 di approvazione del Piano Nazionale anticorruzione 2019;
 - Orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza 2022 , approvato dal Consiglio dell’Autorità in data 2 febbraio 2022;
- Deliberazione Anac n.7 del 17 gennaio 2023 di approvazione del Piano Nazionale anticorruzione 2022;
- Deliberazione Anac n. 605 del 19 Dicembre 2023 di aggiornamento al PNA 2023.
- Delibera ANAC n 31 del 30 gennaio 2025 Aggiornamento 2024 al PNA 2022;

- **Contenuti del PNA 2022**

Nel tempo, quindi, l’ANAC è tornata più volte sugli stessi temi, sia per tener conto delle novità legislative, sia per le problematiche occorse e rilevate, cosicché la scelta attuata dal Consiglio dell’Autorità, per il **PNA 2019**, con **la delibera n. 1064 del 13 novembre 2019**, è quella di rivedere e consolidare *“in un unico atto di indirizzo le indicazioni date fino ad oggi, integrandole con orientamenti maturati nel corso del tempo e che sono anche stati oggetto di appositi atti regolatori”*, al fine non solo di una semplificazione del quadro di riferimento ma anche per contribuire ad innalzare il livello di responsabilizzazione delle pubbliche amministrazioni. La metodologia adottata quindi vuole evitare l’introduzione di adempimenti e controlli formali, che rischiano di portare a meri aggravii burocratici, ed ottimizzare e razionalizzare l’azione delle pubbliche amministrazioni nel rispetto dei principi di imparzialità, efficacia, efficienza ed economicità.

Le indicazioni contenute nelle Parti generali dei PNA e degli Aggiornamenti precedenti devono quindi intendersi superate.

Successivamente con Deliberazione n.7 del 17 gennaio 2023 l'ANAC ha approvato il del **Piano Nazionale anticorruzione 2022** che presenta contenuti parzialmente innovativi rispetto a quello del 2019, del quale sovrascrive in particolare le seguenti sezioni: ruolo e nomina del RPC; pantouflage, conflitto di interessi e contratti pubblici.

Il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2022 si colloca in una fase storica complessa. Una stagione di forti cambiamenti dovuti alle molte riforme connesse agli impegni assunti dall'Italia con il Piano nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) per superare il periodo di crisi derivante dalla pandemia, oggi reso ancor più problematico dagli eventi bellici in corso nell'Europa dell'Est. L'ingente flusso di denaro a disposizione, da una parte, e le deroghe alla legislazione ordinaria introdotte per esigenze di celerità della realizzazione di molti interventi, dall'altra, ad avviso dell'Autorità, richiedono il rafforzamento dell'integrità pubblica e la programmazione di efficaci presidi di prevenzione della corruzione per evitare che i risultati attesi con l'attuazione del PNRR siano vanificati da eventi corruttivi, con ciò senza incidere sullo sforzo volto alla semplificazione e alla velocizzazione delle procedure amministrative. Gli impegni assunti con il PNRR coinvolgono direttamente le pubbliche amministrazioni, incidono in modo significativo sull'innovazione e l'organizzazione e riguardano, in modo peculiare, il settore dei contratti pubblici, ambito in cui preminente è l'intervento dell'ANAC. In tale scenario, e in conformità a quanto previsto dalla legge 6 novembre 2012, n. 190 *«Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione»*, l'Autorità ha adottato il PNA 2022 che costituisce atto di indirizzo per le pubbliche amministrazioni e per gli altri soggetti tenuti all'applicazione della normativa con durata triennale.

Il PNA è suddiviso in due parti.

Una parte generale, volta supportare i RPCT e le amministrazioni nella pianificazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza alla luce delle modifiche normative sopra ricordate che hanno riguardato anche la prevenzione della corruzione e la trasparenza.

Una parte speciale, incentrata sulla disciplina derogatoria in materia di contratti pubblici a cui si è fatto frequente ricorso per far fronte all'emergenza pandemica e all'urgenza di realizzare interventi infrastrutturali di grande interesse per il Paese. Detta parte, pur delineata nel quadro del vigente Codice dei contratti pubblici, è prevalentemente ancorata ai principi generali di derivazione comunitaria contenuti nelle direttive. In ogni caso, essa sarà aggiornata laddove le future modifiche della normativa nazionale lo rendessero necessario.

L'Autorità ha voluto dedicare la prima parte del presente PNA ad indicazioni per la predisposizione della sezione del PIAO relativa alla prevenzione della corruzione e della trasparenza, con l'intento, sempre presente, di ridurre oneri per le amministrazioni e al contempo contribuire a migliorare i risultati delle attività delle amministrazioni al servizio dei cittadini e delle imprese. Tale scelta è stata motivata dalla consapevolezza delle iniziali difficoltà che le amministrazioni possono riscontrare nella programmazione integrata, che dovrebbe comportare, come anche evidenziato del Consiglio di Stato, una graduale reingegnerizzazione dei processi operativi delle amministrazioni. Si è intervenuti con orientamenti finalizzati a supportare i RPCT nel loro importante ruolo di coordinatori della strategia della prevenzione della corruzione e, allo stesso tempo, cardini del collegamento fra la prevenzione della corruzione e le altre sezioni di cui si compone il PIAO, prime fra tutte quella della *performance*, in vista della realizzazione di obiettivi di valore pubblico. Si è anche evidenziata l'opportunità di forme di coordinamento fra i RPCT e, ove ne è stata prevista l'istituzione, fra gli stessi e le specifiche Unità di missione per l'attuazione degli impegni

assunti con il PNRR per evitare duplicazioni di attività e ottimizzare le attività interne verso obiettivi convergenti.

Nondimeno, per tutte le amministrazioni - comprese quelle tenute alla predisposizione dei PTPCT - si è avuto cura di indicare su quali ambiti di attività è senza dubbio prioritario che le amministrazioni si concentrino nell'individuare misure della prevenzione della corruzione. A tal riguardo, le amministrazioni possono fare riferimento alle indicazioni metodologiche sulla gestione del rischio corruttivo fornite da ANAC. Si tratta di quei settori in cui vengono gestiti fondi strutturali e del PNRR e in cui è necessario mettere a sistema le risorse disponibili (umane, finanziarie e strumentali) per il raggiungimento degli obiettivi di *performance* volti alla creazione di valore pubblico. In tali ambiti è più elevato il rischio di fenomeni corruttivi dovuto alle quantità di flusso di denaro coinvolte.

Particolare attenzione è stata dedicata al monitoraggio sull'attuazione di quanto programmato per contenere i rischi corruttivi. Dalle rilevazioni dell'Autorità risulta che la logica dell'adempimento si riflette soprattutto in una scarsa attenzione alla verifica dei risultati ottenuti con le misure programmate. Occorrono, invece, poche e chiare misure di prevenzione, ben programmate e coordinate fra loro ma soprattutto attuate effettivamente e verificate nei risultati. Valutando come prioritario, da una parte, garantire l'effettività dei presidi anticorruzione e, dall'altra, limitare oneri alle amministrazioni, l'Autorità ha introdotto semplificazioni, specie per le amministrazioni di piccole dimensioni. Già la disciplina sul PIAO ha previsto che per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti si debba fare un piano semplificato. In questo l'Autorità è andata oltre prevedendo, salvo casi eccezionali indicati, un'unica programmazione per il triennio per tutti gli enti, non solo per quelli che adottano il PIAO ma anche per quelli tenuti al PTPCT o al MOG 231, con meno di 50 dipendenti e rafforzando, di contro, le attività di monitoraggio con soluzioni differenziate per enti da 1 a 15 dipendenti, da 16 a 30 e da 31 a 49.

Nella parte generale un approfondimento è stato dedicato al divieto di *pantouflage*, ipotesi di conflitto di interessi da inquadrare come incompatibilità successiva. L'Autorità nella propria attività di vigilanza ha rilevato che tale istituto, che avrebbe una estrema importanza se correttamente applicato, comporta problemi per chi deve attuarlo anche a causa della laconica previsione normativa. Per questo si è inteso offrire chiarimenti e soluzioni operative di misure da inserire nei Piani, fermo restando che, per quanto concerne l'attività di vigilanza e sanzionatoria dell'Autorità, è in corso di elaborazione uno specifico regolamento. Apposite linee guida saranno adottate per chiarire profili di merito circa l'applicazione della normativa. La parte speciale del PNA è dedicata ai contratti pubblici, ambito in cui non solo l'Autorità riveste un ruolo di primario rilievo ma a cui lo stesso PNRR dedica cruciali riforme. I numerosi interventi legislativi in materia di contratti hanno contribuito, da un lato, ad arricchire il novero di disposizioni ricadenti all'interno di tale ambito e, dall'altro lato, a produrre una sorta di "stratificazione normativa", per via dell'introduzione di specifiche legislazioni di carattere speciale e derogatorio che, in sostanza, hanno reso più che mai composito e variegato l'attuale quadro legislativo di riferimento.

Proprio per la diffusione di numerose norme derogatorie, l'Autorità ha, innanzitutto, voluto offrire alle stazioni appaltanti un supporto nella individuazione di misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza agili ma allo stesso tempo utili ad evitare che l'urgenza degli interventi faciliti esperienze di cattiva amministrazione, propedeutiche a eventi corruttivi e a fenomeni criminali ad essi connessi. Sono state così date anche indicazioni sulla trasparenza, presidio necessario per assicurare il rispetto della legalità e il controllo diffuso, nonché misure per rafforzare la prevenzione e la gestione di conflitti di interessi.

Sempre in questo ambito, un approfondimento ha ad oggetto le gestioni commissariali cui è

affidata la realizzazione delle grandi opere previste nel PNRR. Oltre a orientamenti sull'applicazione della l. n. 190/2012, ci si è soffermati sulla declinazione di possibili rischi e misure di prevenzione che riguardano l'area dei contratti pubblici in cui i Commissari operano in deroga alle disposizioni di legge, dovendo tuttavia rispettare una serie di principi di derivazione eurounitaria.

Si è ritenuto opportuno, infatti, a fronte della deregolamentazione, fornire indicazioni organizzative utili sia ad operare nel rispetto dei paradigmi comunitari sia a contenere i rischi corruttivi.

Restano tuttavia confermate le indicazioni contenute nel PNA 2019 circa la progettazione e l'attuazione del processo di gestione del rischio corruttivo che devono svolgersi secondo i seguenti **principi guida**: a) principi strategici che riguardano:

- il coinvolgimento dell'organo di indirizzo politico-amministrativo che deve assumere un ruolo attivo nella definizione delle strategie di gestione del rischio corruttivo e contribuire allo svolgimento di un compito tanto importante quanto delicato, anche attraverso la creazione di un contesto istituzionale e organizzativo favorevole che sia di reale supporto al RPCT;
- una cultura organizzativa diffusa di gestione del rischio, atteso che la gestione del rischio corruttivo non riguarda solo il RPCT ma l'intera struttura organizzativa. A tal fine, occorre sviluppare a tutti i livelli organizzativi una responsabilizzazione diffusa e una cultura consapevole dell'importanza del processo di gestione del rischio e delle responsabilità correlate. L'efficacia del sistema dipende anche dalla piena e attiva collaborazione della dirigenza, del personale non dirigente e degli organi di valutazione e di controllo, come precisato oltre;
- l'eventuale collaborazione tra amministrazioni per condividere metodologie, esperienze, sistemi informativi, evitando mere trasposizioni acritiche e senza specificità;
- la prevalenza della sostanza sulla forma in quanto il sistema deve tendere ad una effettiva riduzione del livello di rischio di corruzione. A tal fine, il processo non deve essere attuato in modo formalistico, secondo una logica di mero adempimento, bensì progettato e realizzato in modo sostanziale, ossia calibrato sulle specificità del contesto esterno ed interno dell'amministrazione. L'efficacia della prevenzione è infatti strettamente legata all'introduzione di misure che non si esplichino nel mero svolgimento di adempimenti burocratici di difficile applicazione o che comportano aggravii economici, soprattutto in un contesto di carenza di personale, di scarsità di risorse e di necessità di contenimento delle spese;
- la gradualità ossia lo sviluppo delle diverse fasi di gestione del rischio che consenta di migliorare progressivamente e continuativamente l'entità o la profondità dell'analisi del contesto (in particolare nella rilevazione e analisi dei processi) nonché la valutazione e il trattamento dei rischi;
- la selettività che porta ad individuare le proprie priorità di intervento, evitando di trattare il rischio in modo generico. E' opportuno infatti selezionare, sulla base delle risultanze ottenute in sede di valutazione del rischio, interventi specifici e puntuali volti ad incidere sugli ambiti maggiormente esposti ai rischi, valutando al contempo la reale necessità di specificare nuove misure, qualora quelle esistenti abbiano già dimostrato un'adequata efficacia;
- l'integrazione della gestione del rischio con tutti i processi decisionali e, in particolare, coi processi di programmazione, controllo e valutazione. In tal senso occorre garantire una sostanziale integrazione tra il processo di gestione del rischio e il ciclo di gestione della performance ed a tal fine, alle misure programmate nel PTPCT devono corrispondere specifici obiettivi nel Piano della Performance e, nella misurazione e valutazione delle

performance organizzative e individuali, si deve tener conto dell'attuazione delle misure programmate nel PTPCT, della effettiva partecipazione delle strutture e degli individui alle varie fasi del processo di gestione del rischio, nonché del grado di collaborazione con il RPCT;

- miglioramento e apprendimento continuo: più precisamente la gestione del rischio va intesa, nel suo complesso, come un processo di miglioramento continuo basato sui processi di apprendimento generati attraverso il monitoraggio e la valutazione dell'effettiva attuazione ed efficacia delle misure e il riesame periodico della funzionalità complessiva del sistema di prevenzione;

c) principi finalistici che si sostanziano in:

- **effettività**, ossia la gestione del rischio deve tendere ad una effettiva riduzione del livello di esposizione dell'organizzazione ai rischi corruttivi e coniugarsi con criteri di efficienza e efficacia complessiva dell'amministrazione, evitando di generare oneri organizzativi inutili o ingiustificati e privilegiando misure specifiche che agiscano sulla semplificazione delle procedure e sullo sviluppo di una cultura organizzativa basata sull'integrità;
- **orizzonte del valore pubblico**, ossia la gestione del rischio deve contribuire alla generazione di valore pubblico, inteso come il miglioramento del livello di benessere delle comunità di riferimento delle pubbliche amministrazioni, mediante la riduzione del rischio di erosione del valore pubblico a seguito di fenomeni corruttivi. Si precisa che la violazione da parte dei dipendenti delle misure di prevenzione previste nel PTPCT è fonte di responsabilità disciplinare (legge 190/2012, art. 14). Tale previsione è confermata dall'art. 44 della legge 190/2012 che stabilisce che la violazione dei doveri contenuti nel codice di comportamento, compresi quelli relativi all'attuazione del PTPCT, è fonte di responsabilità disciplinare.

- **Nozione di corruzione**

La legge 190/2012, non contiene una definizione di "corruzione".

Tuttavia da alcune norme e dall'impianto complessivo della legge è possibile evincere un significato ampio di corruzione a cui si riferiscono gli strumenti e le misure previsti dal legislatore.

Si pensi ad esempio all'art. 1, comma 36, della legge 190/2012 il quale, laddove definisce i criteri di delega per il riordino della disciplina della trasparenza, si riferisce esplicitamente al fatto che gli obblighi di pubblicazione integrano livelli essenziali delle prestazioni che le pubbliche amministrazioni sono tenute ad erogare anche a fini di prevenzione e contrasto della "cattiva amministrazione" e non solo ai fini di trasparenza e prevenzione e contrasto della corruzione. O anche all'art. 1, co 8-bis della medesima legge, nel quale è stato fatto un esplicito riferimento alla verifica da parte dell'organismo indipendente di valutazione alla coerenza fra gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico gestionale e i Piani triennali di prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Nelle Convenzioni internazionali ONU o di altre Organizzazioni internazionali firmate e ratificate dall'Italia, la corruzione consiste in comportamenti soggettivi impropri di un pubblico funzionario che, al fine di curare un interesse proprio o un interesse particolare di terzi, assuma (o concorra all'adozione di) una decisione pubblica, deviando, in cambio di un vantaggio (economico o meno), dai propri doveri d'ufficio, cioè dalla cura imparziale dell'interesse pubblico affidatogli.

Nell'ordinamento penale italiano la corruzione non coincide con i soli reati più strettamente definiti come corruttivi (concussione, art. 317, corruzione impropria, art. 318, corruzione propria, art. 319, corruzione in atti giudiziari, art. 319-ter, induzione indebita a dare e promettere utilità, art. 319-quater), ma comprende anche reati relativi ad atti che la legge definisce come “condotte di natura corruttiva” riconducibili agli art. 319-bis, 321, 322, 322-bis, 346bis, 353, 353-bis del codice penale.

Al termine “corruzione” è attribuito, dunque, un significato più esteso e tale da comprendere non solo l'intera gamma dei delitti dei pubblici ufficiali contro la pubblica amministrazione, ma anche le situazioni in cui, a prescindere dalla rilevanza penale, venga in evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite ovvero l'inquinamento dell'azione amministrativa ab externo, sia che tale azione abbia successo sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo.

I reati di corruzione e i comportamenti di tipo corruttivo possono inoltre verificarsi in ambiti diversi e con riferimento a funzioni diverse ed accanto alle misure repressive, negli anni recenti la normativa internazionale e nazionale si è orientata in una scelta di prevenzione, attuata mediante strategie di contrasto volte ad anticipare le condotte corruttive.

La legge 6 novembre 2012, n. 190 si inquadra quindi in tale contesto.

Nell'ambito del **PNA 2019**, l'ANAC fornisce una definizione aggiornata di “corruzione” e di “prevenzione della corruzione”, integrando e superando le precedenti definizioni.

Il PNA 2019 distingue fra la definizione di corruzione, ovvero i “comportamenti soggettivi impropri di un pubblico funzionario che, al fine di curare un interesse proprio o un interesse particolare di terzi, assuma (o concorra all'adozione di) una decisione pubblica, deviando, in cambio di un vantaggio (economico o meno), dai propri doveri d'ufficio, cioè, dalla cura imparziale dell'interesse pubblico affidatogli”, più propri del contrasto penalistico ai fenomeni corruttivi, da quella di “prevenzione della corruzione”, ovvero “una vasta serie di misure con cui si creano le condizioni per rendere sempre più difficile l'adozione di comportamenti di corruzione nelle amministrazioni pubbliche e nei soggetti, anche privati, considerati dalla legge 190/2012.” Pertanto, non si intende modificato il contenuto della nozione di corruzione, intesa in senso penalistico, ma la “prevenzione della corruzione” introduce in modo organico e mette a sistema misure che incidono laddove si configurano condotte, situazioni, condizioni, organizzative ed individuali - riconducibili anche a forme di cattiva amministrazione - che potrebbero essere prodromiche ovvero costituire un ambiente favorevole alla commissione di fatti corruttivi in senso proprio.

Per espressa previsione del decreto legislativo 33/2013 gli obiettivi indicati nel Programma triennale sono formulati in collegamento con la programmazione strategica e operativa dell'amministrazione, definita in via generale nel “*Piano della performance*” e negli analoghi strumenti di programmazione previsti negli enti locali. Come già indicato nei precedenti PNA e relativi aggiornamenti, anche il PNA 2019 ribadisce l'importanza di coordinare il sistema di gestione del rischio di corruzione con il ciclo della Performance attraverso l'introduzione, sotto forma di obiettivi sia di performance individuale sia organizzativa, delle attività svolte dall'amministrazione per la predisposizione, l'implementazione e l'attuazione del PTPCT.

Si rappresenta altresì che una concezione ancora più ampia possa essere ricavata alla luce dell'inserimento del PTPTC all'interno della sezione “Valore Pubblico” del Piao. A tal proposito, l'ANAC nel PNA 2022 chiarisce che “*Le riforme introdotte con il PNRR e con la disciplina sul Piano integrato di organizzazione e Attività (PIAO) hanno importanti ricadute in termini di predisposizione degli strumenti di programmazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza, siano tali misure inserite nel PIAO, siano esse collocate nei PTPCT, o ad integrazione dei MOG 231, nel caso dei soggetti privati che adottano tale Modello in attuazione del d.lgs. n. 231/2001.*

Obiettivo principale del legislatore è, infatti, quello di mettere a sistema e massimizzare l'uso

delle risorse a disposizione delle pubbliche amministrazioni (umane, finanziarie e strumentali) per perseguire con rapidità gli obiettivi posti con il PNRR, razionalizzando la disciplina in un'ottica di massima semplificazione e al contempo migliorando complessivamente la qualità dell'agire delle amministrazioni. Il PIAO è, altresì, misura che concorre all'adeguamento degli apparati amministrativi alle esigenze di attuazione del PNRR.

Ciò significa anche ridurre gli oneri amministrativi e le duplicazioni di adempimenti per le pubbliche amministrazioni e, come affermato dal Consiglio di Stato, "evitare la autoreferenzialità, minimizzare il lavoro formale, valorizzare il lavoro che produce risultati utili verso l'esterno, migliorando il servizio dell'amministrazione pubblica". Tali fondamentali obiettivi di semplificazione e razionalizzazione del sistema, di cui più volte l'Autorità ha evidenziato l'importanza negli atti di regolazione e nei PNA, non devono tuttavia andare

a decremento delle iniziative per prevenire corruzione e favorire la trasparenza.

La corretta ed efficace predisposizione di misure di prevenzione della corruzione, tra l'altro, contribuisce ad una rinnovata sensibilità culturale in cui la prevenzione della corruzione non sia intesa come onere aggiuntivo all'agire quotidiano delle amministrazioni, ma sia essa stessa considerata nell'impostazione ordinaria della gestione amministrativa per il miglior funzionamento dell'amministrazione al servizio dei cittadini e delle imprese. ANAC sostiene che, se le attività delle pubbliche amministrazioni hanno come orizzonte quello del valore pubblico, le misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza sono essenziali per conseguire tale obiettivo e per contribuire alla sua generazione e protezione mediante la riduzione del rischio di una sua erosione a causa di fenomeni corruttivi.

L'Autorità è consapevole che sul tema del valore pubblico si fronteggiano tesi che possono avere conseguenze in parte diverse ai fini della programmazione anticorruzione. Ad avviso di ANAC va privilegiata una nozione ampia di valore pubblico intesa come miglioramento della qualità della vita e del benessere economico, sociale, ambientale delle comunità di riferimento, degli utenti, degli stakeholder, dei destinatari di una politica o di un servizio. Si tratta di un concetto che non va limitato agli obiettivi finanziari/monetizzabili ma comprensivo anche di quelli socio-economici ⁷, che ha diverse sfaccettature e copre varie dimensioni del vivere individuale e collettivo. In quest'ottica, la prevenzione della corruzione è dimensione del valore pubblico e per la creazione del valore pubblico e ha natura trasversale a tutte le attività volte alla realizzazione della missione istituzionale di una amministrazione o ente. Nel prevenire fenomeni di cattiva amministrazione e nel perseguire obiettivi di imparzialità e trasparenza, la prevenzione della corruzione contribuisce, cioè, a generare valore pubblico, riducendo gli sprechi e orientando correttamente l'azione amministrativa. Lo stesso concetto di valore pubblico è valorizzato attraverso un miglioramento continuo del processo di gestione del rischio, in particolare per il profilo legato all'apprendimento collettivo mediante il lavoro in team. Anche i controlli interni presenti nelle amministrazioni ed enti, messi a sistema, così come il coinvolgimento della società civile, concorrono al buon funzionamento dell'amministrazione e contribuiscono a generare valore pubblico. In altre parole, le misure di prevenzione e per la trasparenza sono a protezione del valore pubblico ma esse stesse produttive di valore pubblico e strumentali a produrre risultati sul piano economico e su quello dei servizi, con importanti ricadute sull'organizzazione sociale ed economica del Paese.

Nella stessa ottica si pongono le misure di prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo che le pubbliche amministrazioni sono tenute ad adottare ai sensi dell'art. 10 del d.lgs. n. 231/2007 (cd. decreto antiriciclaggio). Tali presidi, al pari di quelli anticorruzione, sono da intendersi come strumento di creazione di valore pubblico, essendo volti a fronteggiare il rischio che l'amministrazione entri in contatto con soggetti coinvolti in attività criminali. Nell'attuale momento storico, l'apparato antiriciclaggio, come quello anticorruzione, può dare un contributo fondamentale alla prevenzione dei rischi di infiltrazione criminale nell'impiego dei fondi rivenienti dal PNRR, consentendo la tempestiva

individuazione di eventuali sospetti di sviamento delle risorse rispetto all'obiettivo per cui sono state stanziare ed evitando che le stesse finiscano per alimentare l'economia illegale.”

- **Cenni sulla metodologia**

Nell’**Allegato 1**, il PNA 2019 sviluppa ed aggiorna alcune indicazioni metodologiche allo scopo di indirizzare ed accompagnare i Comuni e le Città Metropolitane chiamati ad applicare la normativa in materia di prevenzione della corruzione con un approccio procedimentale sostanziale e non più meramente formale. In particolare, l’ANAC individua un “approccio di tipo qualitativo”, che dia ampio spazio alla motivazione della valutazione e garantisca la massima trasparenza, in luogo dell’approccio quantitativo finora utilizzato da tutte le pubbliche amministrazioni. Va rilevato che la stessa ANAC dispone che “Qualora le amministrazioni abbiano già predisposto il PTPCT utilizzando l’allegato 5 al PNA 2013, il nuovo approccio valutativo (di tipo qualitativo) illustrato nell’allegato può essere applicato in modo graduale, in ogni caso non oltre l’adozione del PTPC 2021-2023.

Tenuto conto che il Comune di Campagnano di Roma ha un numero di dipendenti inferiori a 50 e che non è possibile reperire all’interno degli stessi figure di supporto al ruolo del RPC, l’ente sta procedendo ad un aggiornamento progressivo della mappatura dei processi e della valutazione del rischio. A tal riguardo è stato assegnato uno specifico obiettivo di Performance a ciascun Responsabile di Settore.

2. L’ATTUALE ASSETTO DEL SISTEMA DI GESTIONE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE DEL COMUNE DI CAMPAGNANO DI ROMA

1. SCHEDA ANAGRAFICA DEL COMUNE	
DENOMINAZIONE DEL COMUNE	Comune di Campagnano di Roma
CODICE FISCALE	03056800588
PARTITA IVA	01154381006
CONTATTI	+39 06 9015601
SITO WEB ISTITUZIONALE	www.comunecampagnano.it
SINDACO	Alessio Nisi
RPCT	Dott.ssa Rossella Guida
RUOLO SVOLTO DAL RPCT ALL’INTERNO DELL’AMMINISTRAZIONE	Segretario comunale
NUMERO ABITANTI (AL 31.12.2024)	11213
NUMERO DIPENDENTI (AL 31.12.2024)	40

Attualmente il Responsabile della Prevenzione della Corruzione è il Segretario Comunale nominato con decreto sindacale n 3 del 14.01.2020.

Risulta attualmente vigente il PTPC 2024-2026

Tutti i documenti sono reperibili nella sezione Amministrazione Trasparente sottosezione Altri contenuti-Corruzione del sito istituzionale.

Il presente documento procede all’adozione del PTPC 2025 – 2027.

Si rappresenta altresì che nella predisposizione di tale piano si è tenuto conto delle risultanze della Relazione annuale compilata dal medesimo RPC dalla quale emerge in particolare la difficoltà degli uffici di eseguire gli adempimenti imposti compatibilmente con la restante mole di lavoro nonché di fatti nuovi (avvio di un procedimento penale nei confronti di un dipendente) che hanno reso necessario una revisione del piano con particolare riguardo ai procedimenti interessati dai presunti “fatti corruttivi”.

2.1 Processo di adozione del PTCP

Il PNA del 2019 prevede che il PTPC contenga le seguenti informazioni:

- a - data e documento di approvazione del Piano da parte degli organi di indirizzo politico-amministrativo;
- b individuazione degli attori interni all'amministrazione che hanno partecipato alla predisposizione del Piano nonché dei canali e degli strumenti di partecipazione;
- c individuazione degli attori esterni all'amministrazione che hanno partecipato alla predisposizione del Piano nonché dei canali e degli strumenti di partecipazione;
- d indicazione di canali, strumenti e iniziative di comunicazione dei contenuti del Piano.

Per quanto riguarda il punto b al presente aggiornamento hanno partecipato con il coordinamento del Segretario Generale RPC tutte le posizioni organizzative come da verbale del 4.02.2025.

A questo processo hanno partecipato, anche se non formalmente, il Sindaco e gli Assessori' tramite i confronti, in sede di varie riunioni, con il Segretario Generale RPC che ha illustrato i meccanismi ed i contenuti del piano.

Gli attori esterni (punto c) sono stati sollecitati tramite avviso pubblicato sul sito istituzionale in data 07.03.2025 e che alla data di approvazione del presente documento non pervenivano osservazioni

Per il punto d) è prassi dell' Amministrazione approfondire gli apporti esterni tramite un'apposita sezione del sito per ricevere segnalazioni ed integrazioni, oltre alla pubblicazione sul sito istituzionale, sezione Amministrazione Trasparente, del PTPCT che rappresenta il canale istituzionale per la comunicazione del piano stesso.

2.2 Soggetti del processo di redazione e approvazione del PTPCT

I soggetti interessati dall'approvazione e dall'attuazione del presente P.T.P.C.T. sono:

- il Sindaco e la Giunta Comunale,
- il Segretario Comunale quale responsabile della prevenzione della corruzione e responsabile per la trasparenza e l'integrità
- i funzionari ed i responsabili di posizione organizzativa i quali, per i servizi di rispettiva competenza:
 - 2 svolgono attività informativa nei confronti del responsabile, dei referenti e dell'autorità giudiziaria (art. 16 d.lgs. 165 del 2001; art. 20 D.P.R. n. 3 del 1957; art. 1, comma 3, L. 20 del 1994; art. 331 c.p.p.);
 - 3 partecipano al processo di gestione del rischio;
 - 4 propongono le misure di prevenzione (art. 16 D.Lgs. 165 del 2001);

5 assicurano l'osservanza del Codice di comportamento e verificano le ipotesi di
violazione;

6 adottano le misure gestionali, quali l'avvio di procedimenti disciplinari, la
sospensione e rotazione del personale ove prevista (artt. 16 e 55 bis D.Lgs. 165 del 2001) o le
misure alternative ove non possibile provvedere alla rotazione stessa;

7 osservano le misure contenute nel P.T.P.C.T. (art. 1, c. 14, L. 190/2012)

- il Nucleo di Valutazione (O.I.V.) che:

.1 considera le azioni inerenti la prevenzione della corruzione nello svolgimento dei
compiti ad essi attribuiti;

.2 svolge compiti propri connessi all'attività anticorruzione nel settore della
trasparenza amministrativa (art. 43 e 44 D.Lgs. n. 33 del 2013); 3. esprime parere obbligatorio
sul Codice di comportamento adottato dall'Amministrazione comunale (art. 54, comma 5,
D.Lgs. 165 del 2001);

- l'Ufficio Procedimenti Disciplinari (U.P.D.), dapprima esterno all'ente in quanto
svolto in convenzione con l'Ufficio associato interprovinciale per la prevenzione e la
risoluzione delle patologie del rapporto di lavoro del personale dipendente tra l'Unione dei
comuni della Bassa Romagna, oggi ricade in capo al Segretario Comunale a seguito del
recesso esercitato dall'Unione che:

2 svolge i procedimenti disciplinari nell'ambito della propria competenza come da
apposito Regolamento comunale;

3 provvede alle comunicazioni obbligatorie nei confronti dell'autorità giudiziaria;

4 propone l'aggiornamento del Codice di comportamento; - tutti i dipendenti
dell'amministrazione:

2 partecipano al processo di gestione del rischio;

3 osservano le misure contenute nel P.T.P.C.

4 segnalano le situazioni di illecito al proprio Responsabile o all'U.P.D. (art. 54 bis
del D.Lgs. 165 del 2001);

5 segnalano casi di personale conflitto di interessi (art. 6 bis L. 241 del 1990; nonché
ai sensi del vigente Codice di comportamento)

- i collaboratori a qualsiasi titolo dell'amministrazione:

1 osservano le misure contenute nel P.T.P.C.;

2 segnalano le situazioni di illecito

Necessario, altresì, il coinvolgimento dei soggetti esterni all'amministrazione nella fase di
redazione del PTPCT, attraverso consultazione mediante apposito avviso aperto a tutti gli
interessati affinché facessero giungere, suggerimenti e/o osservazioni, tuttavia non è stata
ricevuta alcuna segnalazione.

2.3 Individuazione del Responsabile

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e responsabile della trasparenza, con
Decreto del Sindaco n. 3 in data 14.01.2020, è stato individuato nella persona della Dott.ssa
Rossella Guida, Segretario Comunale del Comune di Campagnano di Roma.

3. OBIETTIVI STRATEGICI

Gli obiettivi strategici di prevenzione della corruzione e della trasparenza rappresentano un
contenuto obbligatorio della sezione "*Rischi corruttivi e trasparenza*" del PIAO. Tali obiettivi

sono definiti dall'organo di indirizzo del comune (giunta comunale) che non può limitarsi ad approvarli ma deve adoperarsi per dare loro contenuto, tenuto conto che su di essi si fondano le strategie di prevenzione della corruzione del comune.

Gli obiettivi specifici di anticorruzione e trasparenza, da programmare alla luce delle peculiarità dell'ente e degli esiti dell'attività di monitoraggio, devono, inoltre, essere volti alla creazione del valore pubblico, inteso come efficiente ed efficace raggiungimento delle finalità pubbliche dell'ente.

Tali obiettivi, pur mantenendo una valenza autonoma, si coordinano con quelli delle altre sezioni del PIAO.

Quello che segue è un elenco esemplificativo di obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza:

- revisione e miglioramento della regolamentazione interna (a partire dal codice di comportamento e dalla gestione dei conflitti di interessi);
- incremento della formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza e sulle regole di comportamento per il personale del comune;
- miglioramento del ciclo della *performance* in una logica integrata (*performance*, trasparenza, anticorruzione);
- integrazione del monitoraggio della sezione “*Rischi corruttivi e trasparenza*” del PIAO e il monitoraggio degli altri sistemi di controllo interni;
- - rafforzamento dell'analisi dei rischi e delle misure di prevenzione con riguardo alla gestione dei fondi europei e del PNRR;
- - informatizzazione dei flussi per alimentare la pubblicazione dei dati nella sezione “*Amministrazione trasparente*”;

4. ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

L'analisi del contesto interno ed esterno rientra tra le attività necessarie per calibrare le misure di prevenzione della corruzione. L'analisi del contesto esterno restituisce all'amministrazione le informazioni necessarie ad identificare il rischio corruttivo in relazione alle caratteristiche dell'ambiente in cui l'amministrazione o ente opera.

Il Comune di Campagnano di Roma è un comune di medie dimensioni dell'hinterland romano posto lungo la SS Cassia Bis a circa quindici chilometri dal Grande Raccordo Anulare.

Come tutti i comuni dell'immediata cerchia intorno alla Capitale, anche Campagnano, negli ultimi decenni ha avuto un incremento della popolazione residente dovuto soprattutto alle più economiche condizioni del mercato abitativo. Ciò negli anni ha determinato un aumento dei piani di lottizzazione ed un incremento delle attività produttive presenti sul territorio.

Sulla distribuzione e sulla densità edilizia, incide in modo rilevante anche la circostanza che buona parte del territorio comunale è ricompreso nel “Parco Naturale di Veio, istituito dall'art. 44, comma 1 – lett. a), della L.R.

Lazio, 6 ottobre 1997, n. 29 .

Sul territorio, sono comunque presenti la Stazione dei Carabinieri e dei Vigili del Fuoco.

Ai fini dell'analisi del contesto esterno, si è fatto riferimento sia alle relazioni periodiche sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica, presentate al Parlamento dal Ministero dell'Interno e pubblicate sul sito della Camera dei Deputati (Ordine e sicurezza pubblica), sia al **V aggiornamento del Rapporto 'Mafie nel Lazio' di ottobre 2022 (ultimo disponibile ad oggi)**. Quest'ultimo fornisce un resoconto, rigoroso e documentato, delle principali inchieste giudiziarie sulle organizzazioni criminali nel Lazio relativo al periodo 2020/ primo semestre 2022. Nelle indagini prese in esame in queste due edizioni del Rapporto emergono con maggiore chiarezza alcune caratteristiche sulla dinamicità delle famiglie mafiose:

un'evoluzione storica del modello, un salto di qualità nell'agire delle mafie tradizionali nel Lazio che va dalla "testa di ponte", ossia dal mero investimento in attività commerciali, alla delocalizzazione delle strutture criminali, fino alla stabilizzazione della cellula con l'importazione nel Lazio del metodo mafioso, come dimostra la scoperta della prima "locale" di 'ndrangheta istituita all'interno della città di Roma come propaggine della mafia calabrese. Insieme a queste proiezioni sullo stesso territorio coesistono, inoltre, gruppi criminali autoctoni che danno vita a vere e proprie associazioni mafiose ma anche organizzazioni che, pur non rientrando nel profilo penale del 416 bis, sono egualmente pericolose perché accomunate dall'utilizzo del metodo mafioso. Da una parte le mafie tradizionali, dall'altra i gruppi romani autoctoni; ad accomunarli la ricerca di relazioni per contaminare il tessuto economico. Tali differenti realtà si trovano a interagire tra loro. Riciclaggio, traffico di droga anche internazionale, investimento di capitali illeciti, gioco d'azzardo e usura, ma anche false fatturazioni ed evasione dell'Iva sono solo alcuni degli ambiti di azione delle mafie a Roma. Lo scenario descritto in questo Rapporto aiuta a confutare che il territorio romano e laziale sia immune dal radicamento delle cosche mafiose e rappresenti tutto al più solo luogo di investimento di capitali illeciti e non anche di una presenza plurima e diversificata a carattere sicuramente non monopolistico. Non c'è infatti un soggetto in posizione di forza e quindi di preminenza sugli altri ma sullo stesso territorio convivono e interagiscono diverse organizzazioni criminali, innanzitutto gruppi che costituiscono proiezioni delle mafie tradizionali. Insieme a queste proiezioni sullo stesso territorio coesistono inoltre gruppi criminali che danno vita, come abbiamo visto a proprie associazioni di matrice autoctona accomunate dall'utilizzo del cosiddetto metodo mafioso, ma anche organizzazioni che non hanno nulla delle caratteristiche mafiose ma sono egualmente pericolose e trovano spazio su questo territorio. Si determina così un perverso scambio di utilità criminali tra gruppi mafiosi e criminali che si riconoscono e si rispettano reciprocamente. Inoltre, si registra la presenza di clan di matrice straniera che operano nella Regione. Si tratta di clan di etnia anche extraeuropea che operano in business come il traffico di droga e la prostituzione e la cui violenza sia verso i propri connazionali che verso altri cittadini non è secondaria alle mafie di casa nostra.

La pandemia, evidenzia il Rapporto, potrebbe aumentare il rischio mafie e usura, nonché il reinvestimento di denaro delle organizzazioni criminali nella ristorazione e nel turismo, nel settore sanitario dai dispositivi sanitari e i dpi e nella "contraffazione dei prodotti sanitari e dei farmaci". I fattori che sembrano influenzare la criminalità organizzata locale sono senza dubbio la vicinanza con la Capitale e i costanti rapporti tra esponenti

locali della malavita con esponenti della criminalità organizzata romana nonché la presenza di appartenenti ad organizzazioni criminali mafiose come la 'ndrangheta e la camorra. Il circondario della procura di Tivoli è interessato da fenomeni criminali di particolare gravità.

Il numero delle organizzazioni criminali nel Lazio è in costante crescita in questi ultimi anni. Nelle linee di sintesi del Rapporto sulle organizzazioni criminali realizzato dall'Osservatorio regionale sulla Sicurezza e la Legalità nel 2008 ne erano stati censiti da 60 a 67; nel quinto rapporto il numero di clan presenti storicamente sul territorio oscilla intorno ad un centinaio

La presenza della Capitale d'Italia fa sì che il territorio laziale sia un luogo di incontro di interessi economici, politici e amministrativi di assoluta rilevanza e pertanto appetibile tanto per le organizzazioni mafiose "tradizionali" quanto per i gruppi locali. La presenza della criminalità organizzata ha assunto in questa regione caratteristiche peculiari dal punto di vista storico, sociale ed economico, difficilmente riscontrabili nelle regioni a tradizionale presenza mafiosa o in altri territori, italiani e non, in cui le diverse forme di criminalità si sono insediate.

Qui, più che altrove, ad una storica e sempre attuale presenza delle mafie tradizionali si affianca la genesi di gruppi criminali autoctoni, che in alcuni casi hanno raggiunto un notevole livello di strutturazione interna e che riescono a interloquire alla pari con le consorterie mafiose tradizionali. Nella direzione della mimetizzazione delle organizzazioni criminali va anche l'affermarsi, soprattutto in epoca più recente, di una strategia di azione ricorso alla violenza: una criminalità "di relazione", che alterna l'intimidazione alla corruzione, la violenza alle tangenti allo scopo di sconfinare nell'economia legale e realizzare impunemente i propri obiettivi.

Leggendo la parte dedicata alla provincia di Roma, si evidenzia, in generale una collaborazione “intermafiosa” al fine anche di infiltrarsi nella Pubblica amministrazione con particolare riguardo al settore degli appalti pubblici.

Questa osservazione mette in risalto come i documenti di programmazione dell'Ente, tra cui rientra il Piano per la prevenzione dei fenomeni corruttivi, debbono evidenziare i fattori caratteristici, sia in termini di "contesto esterno" rappresentato da variabili socio-economiche che dal "contesto interno" inteso come combinazione dei fattori di risorse umane, tecnologie e processi (amministrativi ed organizzativi) utilizzati per il governo del territorio. Sicuramente ad oggi il Documento Unico di Programmazione racchiude come parti essenziali le analisi del contesto esterno ed interno e declina gli obiettivi strategici ed operativi che la struttura comunale è chiamata ad attuare. Al fine di non appesantire il presente piano con duplicazioni si richiama integralmente il DUP approvato e pubblicato nella sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale, sottosezione Bilanci.

Con nota prot. 8570 del 06.03.2025 la Città Metropolitana di Roma Capitale ha comunicato l'adozione del proprio PIAO 2025-2027, fornendo utili indicazioni in ordine al contesto esterno della Provincia di Roma consultabile al link :

<https://www.cittametropolitanaroma.it/homepage/amministrazione-trasparente/performance/piano-integrato-di-attivita-e-organizzazione-p-i-a-o/piao-2025-2027/>

3.1 Obiettivi strategici

Tali obiettivi sono contenuti nel Documento Unico di Programmazione in un'apposita sezione strategica.

I principi guida ed ispiratori dell'azione di prevenzione della corruzione e di tutta l'azione amministrativa dovranno consentire il raggiungimento dei seguenti obiettivi: ***Obiettivi Strategici per la prevenzione della corruzione:***

- coniugare lo sviluppo economico, sociale culturale del territorio con la legalità e partecipazione dei cittadini, al fine di promuovere una coscienza civile diffusa.
- promuovere l'art.3 della Costituzione, prevenendo i fenomeni corruttivi e garantendo ai cittadini e agli operatori economici uguali doveri ed uguali diritti.
- definire, attuare migliorare nel tempo modalità di lavoro e controlli finalizzati alla prevenzione della corruzione
- promuovere iniziative di formazione specifica del personale
- favorire la segnalazione le segnalazioni di situazioni a rischio di corruzione da parte del personale, fatte in buona fede, o sulla base di una ragionevole convinzione, senza il rischio che avvengano ritorsioni sui segnalanti;
- standardizzare le procedure e informatizzare la gestione dei processi.

Obiettivi Strategici per favorire la partecipazione dei cittadini:

- promuovere momenti di comunicazione e confronto con le associazioni di categoria e gli ordini professionali, per condividere azioni congiunte di sensibilizzazione sui temi della legalità
- promuovere momenti di formazione e confronto con i docenti e gli studenti degli istituti scolastici, per promuovere azioni di educazione e sensibilizzazione sui temi della legalità
- promuovere momenti di comunicazione e confronto con le associazioni dei

cittadini che fruiscono dei servizi del comune (genitori, anziani, disabili, utenti dei servizi, ecc ...)

Obiettivi Strategici in materia di trasparenza

- promuovere una gestione trasparente della performance (obiettivi chiari e rendicontazione dei risultati raggiunti);
- rendere trasparente la gestione delle attività;
- aumentare la propria capacità di informare i cittadini circa le modalità di accesso ai servizi e le modalità di gestione dei procedimenti;
- promuovere l'accesso civico generalizzato

4. ANALISI DEL CONTESTO INTERNO

Elemento fondamentale per la gestione del rischio è altresì l'analisi del contesto interno che riguarda gli aspetti legati all'organizzazione e alla gestione dei processi che influenza la sensibilità della struttura al rischio corruttivo.

L'organigramma da ultimo approvato con Delibera Di Giunta Comunale N. 62 del 04.04.2023 prevede n. 5 settori così articolati:

**SETTORE I Affari Generali - URP- Contratti – Demografico – Statistico - Elettorale ;
Cultura-Sport- Tempo libero-**

Turismo - Socio assistenziale-Pubblica Istruzione

**- SETTORE II Economico-Finanziario-Controllo di gestione-Economato-
Politiche tributarie - Informatico – Suap; - SETTORE III Lavori Pubblici-Sicurezza-
Trasporti e Demanio- Manutentivo-Ambiente -
Protezione civile – Patrimonio;**

**- SETTORE IV Urbanistica- Edilizia privata - Controllo del territorio; -
SETTORE V POLIZIA LOCALE - MESSI NOTIFICATORI.**

Struttura organizzativa	
Numero totale dipendenti	
Composizione dipendenti	Segretario comunale titolare Presenza vicesegretario Numero dirigenti: 0 Titolari incarichi di Elevata qualificazione di cui: n. 5 conferiti a personale di ruolo; n. 1 conferito ex art 110 comma 1 TUEL n. 1 assegnato al Segretario Comunale (gestione del personale
Eventuale commissariamento	NO

4.1 Ulteriori informazioni in merito alla struttura

a) A completamento dell'analisi del contesto interno, di seguito si riportano le unite informazioni riferite alla situazione degli ultimi cinque anni, rapportata sia alla componente degli organi politici che alle strutture burocratiche dell'ente, riguardanti i **reati contro la Pubblica Amministrazione** (Libro Secondo, Titolo II, Capo I del codice penale), nonché reati di falso e truffa e altre tipologie di procedimento

Tipologia		N	
Sentenze passate in giudicato a carico di dipendenti comunali	0		L
Sentenze passate in giudicato a carico di amministratori	0		
Procedimenti giudiziari in corso a carico di dipendenti comunali	1		
Procedimenti giudiziari in corso a carico di amministratori	0		
Decreti di citazione a giudizio a carico di dipendenti comunali	0		
Decreti di citazione a giudizio a carico di amministratori	0		

Procedimento conclusi per responsabilità amministrativa/contabile (Corte dei Conti) a carico di dipendenti comunali	0
Procedimento conclusi per responsabilità amministrativa/contabile (Corte dei Conti) a carico di amministratori comunali	0
Procedimento aperti per responsabilità amministrativa/contabile (Corte dei Conti) a carico di dipendenti comunali	1 (istruttoria in corso)
Procedimento aperti per responsabilità amministrativa/contabile (Corte dei Conti) a carico di amministratori comunali	
Ricorsi amministrativi in tema di affidamenti contratti pubblici	0
Altri ricorsi	Il maggior numero di ricorsi attualmente presenti presso l'ente concerne demolizione di opere abusive ovvero i procedimenti relativi ai condoni edilizi. Di recente alcuni ricorsi innanzi agli organi
Rilievi formulati dalla Corte dei Conti all'ente	0

Altre tipologie (Corte dei conti, Tar)

Attività di controllo

Il Comune di Campagnano di Roma ha approvato con deliberazione il Regolamento comunale sul sistema dei controlli interni, approvato con deliberazione di Consiglio comunale n. 9 del 28/2/2013 che prevede controllo semestrali si regolarità successiva sui provvedimenti.

Di recente l'attività di controllo è stata potenziata rendendo la griglia dei controlli utilizzata più dettagliata nonché estendendo i controlli anche agli atti di liquidazione. A tal fine si rinvia alla "Direttiva unica per l'esercizio delle funzioni di controllo successivo di regolarità amministrativa ai sensi dell'art 147 bis comma 2 D. Lgs 267/2000 – Aggiornamento della check list di controllo successivo di regolarità amministrativa" trasmesso con nota prot 15796 del 12.05.2022.

Si rappresenta altresì che l'ambito dei controlli è stato ampliato e esteso in **relazione ai progetti PNRR e PNCC** in relazione ai quali con Delibera di Giunta Comunale n 31 del 24.02.2023 è stata approvata specifica

REGOLAMENTAZIONE DELLA GOVERNANCE LOCALE PER L'ATTUAZIONE DEI PROGETTI DEL PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA (PNRR) E ADOZIONE DI MISURE ORGANIZZATIVE PER ASSICURARE LA SANA GESTIONE, IL MONITORAGGIO E LA RENDICONTAZIONE DEI PROGETTI e con nota prot. 12317 5.4.23 sono state fornite specifiche indicazioni per lo svolgimento del controllo.

d) Commissari ad acta

Negli ultimi cinque anni non è stato nominato alcun commissario ad acta .

e) Esercizio del potere sostitutivo

Negli ultimi cinque anni è stato richiesto N.1 volta avvio del potere sostitutivo di cui all'art.2 della Legge n. 241/90 come modificato con l’art. 1 del D.L. n.5 del 09.02.2012 convertito nella legge n.35 del 04.04.2012.

f) Rispetto dei tempi procedurali

Nel corso del 2021 è stato presentato ricorso avverso il silenzio diniego formatosi avverso un’istanza di accesso agli atti.

g) Tempi di pagamento

L’indicatore dei tempi medi di pagamento degli ultimi due anni è il seguente:

- anno 2023 : -16 giorni dalla fattura
- anno 2024: -18 giorni dalla fattura

Si evidenzia che nella Relazione annuale del Responsabile della Prevenzione della Corruzione dell’anno 2024 sono stati rilevati eventi corruttivi che hanno coinvolto n. 1 unità di personale dell’Ente.

• Finanziamenti PNRR

DATO ATTO CHE attualmente sono stati finanziati all’ente le seguenti misure:

onente	Missione/compmisura CUP	CIG	IMPORTO	SETTORE
	FINANZIATO COMPETENTE investimento			
	- RUP			
Abilitazione	all.2			
	B41C22001590006			
	121.992,00			
	Settore II cloud per le PA			
locali				
Piattaforma	1.4.5 B41F22003400006	32.589,00		Settore II
Notifiche Digitali				
(PND)				
Esperienza del	1.4.1 B41F22003970006	155.234,00		Settore II cittadino nei
servizi pubblici				
Missione 4 –	M4-C1-1.2	B41B22001060006	870.063,50	Settore III
Istruzione e				
Ricerca –				
Componente 1 –	Potenziamento dell’offerta dei servizi di istruzione: dagli asili nido alle Università –			
Investimento 1.2	“Piano di estensione del tempo pieno e			
mense”				

5 LA MAPPATURA DEI PROCESSI E LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO

5.1 La mappatura dei processi

L’aspetto più importante dell’analisi del contesto interno, oltre alla rilevazione dei dati

generali relativi alla struttura e alla dimensione organizzativa, è la mappatura dei processi, che consiste nella individuazione e nell'analisi dei processi organizzativi.

L'obiettivo è che l'intera attività svolta dall'amministrazione venga gradualmente esaminata al fine di identificare aree che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, risultino potenzialmente esposte a rischi corruttivi.

Secondo l'ANAC, nell'analisi dei processi organizzativi è necessario tener conto anche delle attività che un'amministrazione ha esternalizzato ad altre entità pubbliche, private o miste, in quanto il rischio di corruzione potrebbe annidarsi anche in questi processi.

Secondo il PNA, un processo può essere definito come una sequenza di attività interrelate ed interagenti che trasformano delle risorse in un output destinato ad un soggetto interno o esterno all'amministrazione (utente).

L'identificazione dei processi consiste nello stabilire l'unità di analisi (il processo) e nell'identificazione dell'elenco completo dei processi svolti dall'organizzazione che, nelle fasi successive, dovranno essere accuratamente esaminati e descritti.

In questa fase l'obiettivo è definire la lista dei processi che dovranno essere oggetto di analisi e approfondimento nella successiva fase.

L'ANAC ribadisce che i processi individuati dovranno fare riferimento a tutta l'attività svolta dall'organizzazione e non solo a quei processi che sono ritenuti (per ragioni varie, non suffragate da una analisi strutturata) a rischio. La preliminare mappatura dei processi è un requisito indispensabile per la formulazione di adeguate misure di prevenzione e incide sulla qualità complessiva della gestione del rischio. Infatti, una compiuta analisi dei processi consente di identificare i punti più vulnerabili e, dunque, i rischi di corruzione che si generano attraverso le attività svolte dall'amministrazione.

Al fine di mappare i processi si è preso avvio dal “censimento” già operato al fine di alimentare l'Amministrazione Trasparente- Sezione Procedimenti – in conformità a quanto previsto dall'art. 35 D. Lgs 33/2013 integrati altresì con le aree di rischio già individuate nei precedenti piani in ottemperanza al PNA 2013 , il tutto come riportato nell'**allegato A)-**

Mappatura dei Procedimenti

In attuazione del principio della “gradualità”, seppure la mappatura di cui all'allegato A) appaia sufficientemente comprensiva di tutti i processi riferibili all'Ente, ci si riserva di attuare successivi eventuali aggiustamenti ed implementazioni, anche per dettagliare i processi per attività.

5.2 La valutazione del rischio

Secondo il PNA, la valutazione del rischio è una “macro-fase” del processo di gestione del rischio, nella quale il rischio stesso viene “identificato, analizzato e confrontato con gli altri rischi al fine di individuare le priorità di intervento e le possibili misure correttive e preventive (trattamento del rischio)”. Una volta elencati i processi per ognuno di questi viene indicato:

- 1 Struttura Organizzativa di riferimento
- 2 Registro dei rischi
- 3 Indicatori del livello di esposizione al rischio
- 4 Priorità
- 5 Giudizio e motivazioni della misurazione applicata

Nella fase di identificazione degli “eventi rischiosi” l'obiettivo è individuare comportamenti

o fatti, relativi ai processi dell'amministrazione, tramite i quali si concretizza il fenomeno corruttivo.

Secondo l'ANAC, "questa fase è cruciale perché un evento rischioso non identificato non potrà essere gestito e la mancata individuazione potrebbe compromettere l'attuazione di una strategia efficace di prevenzione della corruzione".

L'identificazione degli eventi rischiosi necessita del coinvolgimento della struttura organizzativa in quanto solo con la conoscenza approfondita delle varie attività è possibile identificare tali eventi.

Per individuare gli "eventi rischiosi" è necessario:

- definire l'oggetto di analisi ossia l'unità di riferimento rispetto alla quale individuare gli eventi rischiosi che si sono verificati nel tempo. **Nel presente Piano**, tenuto conto della dimensione dell'Ente e dell'approfondita analisi effettuata nei PTPCT precedenti, **si è mantenuta una mappatura che elenca i procedimenti, tenendo conto delle strutture organizzative cui fa capo la responsabilità del singolo processo.**

L'ANAC consente che il dettaglio sia minore in quei "processi in cui, a seguito di adeguate e rigorose valutazioni già svolte nei precedenti PTPCT, il rischio corruttivo [sia] stato ritenuto basso e per i quali non si siano manifestati, nel frattempo, fatti o situazioni indicative di qualche forma di criticità";

- individuare i rischi e formalizzarli nel PTPCT: si rinvia all'**allegato A)** denominato "**Mappatura dei processi a catalogo dei rischi**" e in particolare alla colonna "**registro dei rischi principali**".

5.3 Analisi del rischio

L'analisi del rischio secondo il PNA si prefigge tre obiettivi:

- comprendere gli eventi rischiosi, identificati nella fase precedente, attraverso l'esame dei cosiddetti "fattori abilitanti" della corruzione ossia i fattori di contesto che agevolano il verificarsi di comportamenti o fatti di corruzione (che nell'aggiornamento del PNA 2015 erano denominati, più semplicemente, "cause" dei fenomeni di malaffare). Per ciascun rischio, i fattori abilitanti possono essere molteplici e combinarsi tra loro. L'ANAC propone quali esempi l'assenza di controlli, la mancanza di trasparenza, esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto, ecc.
- stimare il livello di esposizione al rischio al fine di individuare i processi e le attività sui quali concentrare le misure di trattamento e il successivo monitoraggio da parte del RPCT. Secondo l'ANAC, l'analisi deve svolgersi secondo un criterio generale di "prudenza" poiché è assolutamente necessario "evitare la sottostima del rischio che non permetterebbe di attivare in alcun modo le opportune misure di prevenzione". - scegliere l'approccio valutativo che può essere qualitativo - l'esposizione al rischio è stimata in base a motivate valutazioni, espresse dai soggetti coinvolti nell'analisi, su specifici criteri. Tali valutazioni, anche se supportate da dati, in genere non prevedono una rappresentazione di sintesi in termini numerici) o quantitativo (si utilizzano analisi statistiche o matematiche per quantificare il rischio in termini numerici). **Nel presente PTPCT si è utilizzato il metodo qualitativo, privilegiato dall'ANAC;**
- individuare i criteri di valutazione; l'ANAC ritiene che "i criteri per la valutazione dell'esposizione al rischio di eventi corruttivi possono essere tradotti operativamente in indicatori di rischio in grado di fornire delle indicazioni sul livello di esposizione al rischio

del processo o delle sue attività componenti”. Per stimare il rischio, quindi, è necessario definire preliminarmente indicatori del livello di esposizione del processo al rischio di corruzione e l’ANAC ha proposto i seguenti indicatori, ampliabili e modificabili da ciascuna amministrazione:

L’analisi si sviluppa secondo le seguenti sub-fasi:

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

- 2 **grado di discrezionalità del decisore interno**: un processo decisionale altamente discrezionale si caratterizza per un livello di rischio maggiore rispetto ad un processo decisionale altamente vincolato;

3 **manifestazione di eventi corruttivi in passato**: se l’attività è stata già oggetto di eventi corruttivi nell’amministrazione o in altre realtà simili, il rischio aumenta poiché quella attività ha caratteristiche che rendono praticabile il malaffare;

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

5 **livello di collaborazione del responsabile del processo nell’elaborazione, aggiornamento e monitoraggio del piano**: la scarsa collaborazione può segnalare un deficit di attenzione al tema della corruzione o, comunque, determinare una certa opacità sul reale livello di rischio;

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

- Rilevare i dati e le informazioni: nel presente PTPCT si è optato per un **approccio di autovalutazione** - sostenuto, per quanto possibile, da "dati oggettivi" in possesso dell'Ente - da parte dei responsabili dei Settori coordinati dal RPCT, il quale ha vagliato le stime dei responsabili per analizzarne la ragionevolezza ed evitare la sottostima delle stesse, secondo il principio della “prudenza”. L’**allegato classifica le tipologie di processi per ciascun indicatore, motivando la relativa gradazione di livello di rischio secondo la scala descritta in seguito**;

- Misurare il livello di esposizione al rischio e formulare un giudizio sintetico, adeguatamente motivato. Avendo optato per il metodo qualitativo, nel presente PTPCT viene utilizzata la seguente scala ordinale di maggior dettaglio

rispetto a quella suggerita dal PNA (basso, medio, alto):

Livello di rischio	Sigla corrispondente	
Rischio basso	B	il processo ha margini di discrezionalità e dà vantaggi economici rilevanti ma risulta adeguatamente presidiato dal rispetto dei parametri normativi il processo ha margini di discrezionalità e dà vantaggi economici rilevanti non adeguatamente presidiati dalle misure generiche già previste
Rischio medio	M	
Rischio alto		
A Giudizio		
Il processo non consente margini di discrezionalità significativi e risulta già adeguatamente presidiato dal rispetto dei parametri normativi, regolamentari e dalle misure generiche previste nel piano		

Tenuto conto delle raccomandazioni dell’ANAC, qualora per un dato processo fossero ipotizzabili più eventi rischiosi con diversi livelli di rischio, si è fatto riferimento al valore di rischio più alto.

Le valutazioni complessive per singolo processo sono riportate, unitamente alle valutazioni per singolo indicatore, nell’**allegato** denominato “**ALL. 2_Analisi del rischio**”, nelle corrispondenti colonne.

5.4. La ponderazione

La ponderazione del rischio è l’ultima delle fasi che compongono la macro-fase di valutazione del rischio.

Scopo della ponderazione è quello di “agevolare, sulla base degli esiti dell’analisi del rischio, i processi decisionali riguardo a quali rischi necessitano un trattamento e le relative priorità di attuazione”.

Nella fase di ponderazione si stabiliscono:

- le azioni da intraprendere per ridurre il grado di rischio: al termine della valutazione del rischio, devono essere soppesate diverse opzioni per ridurre l’esposizione di processi e attività alla corruzione. “La ponderazione del rischio può anche portare alla decisione di non sottoporre ad ulteriore trattamento il rischio, ma di limitarsi a mantenere attive le misure già esistenti”. Occorre sottolineare che un concetto essenziale per

decidere se attuare nuove azioni è quello di “rischio residuo” che consiste nel rischio che permane una volta che le misure di prevenzione siano state correttamente attuate. L’attuazione delle azioni di prevenzione deve avere come obiettivo la riduzione del rischio residuo ad un livello quanto più prossimo allo zero. Ma il rischio residuo non potrà mai essere del tutto azzerato in quanto, anche in presenza di misure di prevenzione, la probabilità che si verifichino fenomeni di malaffare non potrà mai essere del tutto annullata.

- le priorità di trattamento, considerando gli obiettivi dell’organizzazione e il contesto in cui la stessa opera, attraverso il loro confronto; nell’impostare le azioni di prevenzione si dovrà tener conto del livello di esposizione al rischio e “procedere in ordine via via decrescente”, iniziando dalle attività che presentano un’esposizione più elevata (livello di rischio A o MA) fino ad arrivare al trattamento di quelle con un rischio più contenuto.

6. TRATTAMENTO DEL RISCHIO

Il trattamento del rischio è la fase finalizzata ad individuare i correttivi e le modalità più idonee a prevenire i rischi, sulla base delle priorità emerse in sede di valutazione degli eventi rischiosi.

In tale fase, si progetta l’attuazione di misure specifiche e puntuali e prevedere scadenze ragionevoli in base alle priorità rilevate e alle risorse disponibili.

La fase di individuazione delle misure deve quindi essere impostata avendo cura di temperare anche la sostenibilità della fase di controllo e di monitoraggio delle misure stesse, onde evitare la pianificazione di misure astratte e non attuabili.

Le misure possono essere **generali**, ossia misure che intervengono in maniera trasversale sull’intera amministrazione e si caratterizzano per la loro incidenza sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione, o **specifiche**, ossia misure che agiscono in maniera puntuale su alcuni specifici rischi individuati in fase di valutazione del rischio e si caratterizzano dunque per l’incidenza su problemi specifici.

L’individuazione e la conseguente programmazione di misure per la prevenzione della corruzione rappresentano il “cuore” del PTPCT. Tutte le attività fin qui effettuate sono propedeutiche alla identificazione e progettazione delle misure che rappresentano, quindi, la parte fondamentale del PTPCT.

6.1 Individuazione delle misure

In questa fase, dunque, l’amministrazione è chiamata ad individuare le misure più idonee a prevenire i rischi individuati, in funzione del livello di rischio e dei loro fattori abilitanti.

L’obiettivo di questa prima fase del trattamento è quella di individuare, per quei rischi (e attività del processo cui si riferiscono) ritenuti prioritari, l’elenco delle possibili misure di prevenzione della corruzione abbinate a tali rischi. Ciascuna misura dovrebbe disporre dei requisiti seguenti:

1- presenza ed adeguatezza di misure o di controlli specifici pre-esistenti sul rischio individuato e sul quale si intende adottare misure di prevenzione della corruzione: al fine di evitare la stratificazione di misure che possono rimanere inapplicate, prima dell’identificazione di nuove misure, è necessaria un’analisi sulle eventuali misure previste nei Piani precedenti e su eventuali controlli già esistenti per valutarne il livello di attuazione e l’adeguatezza rispetto al rischio e ai suoi fattori abilitanti; solo in caso contrario occorre identificare nuove misure;

in caso di misure già esistenti e non attuate, la priorità è la loro attuazione, mentre in caso di inefficacia occorre identificarne le motivazioni;

2 capacità di neutralizzazione dei fattori abilitanti il rischio: l’identificazione della misura deve essere la conseguenza logica dell’adeguata comprensione dei fattori abilitanti l’evento rischioso; se l’analisi del rischio ha evidenziato che il fattore abilitante in un dato processo è connesso alla carenza dei controlli, la misura di prevenzione dovrà incidere su tale aspetto e potrà essere, ad esempio, l’attivazione di una nuova procedura di

controllo o il rafforzamento di quelle già presenti. In questo stesso esempio, avrà poco senso applicare per questo evento rischioso la rotazione del personale dirigenziale perché, anche ammesso che la rotazione fosse

- attuata, non sarebbe in grado di incidere sul fattore abilitante l'evento rischioso (che è appunto l'assenza di strumenti di controllo);

3 sostenibilità economica e organizzativa delle misure: l'identificazione delle misure di prevenzione è strettamente correlata alla capacità di attuazione da parte delle amministrazioni; se fosse ignorato quest'aspetto, il PTPCT finirebbe per essere poco realistico; pertanto, sarà necessario rispettare due condizioni: a) per ogni evento rischioso rilevante, e per ogni processo organizzativo significativamente esposto al rischio, deve essere prevista almeno una misura di prevenzione potenzialmente efficace;

4 adattamento alle caratteristiche specifiche dell'organizzazione: l'identificazione delle misure di prevenzione non può essere un elemento indipendente dalle caratteristiche organizzative, per questa ragione, il PTPCT dovrebbe contenere un numero significativo di misure, in maniera tale da consentire la personalizzazione della strategia di prevenzione della corruzione sulla base delle esigenze peculiari di ogni singola amministrazione.

6.2 Programmazione delle misure

La seconda fase del trattamento del rischio ha l'obiettivo di programmare adeguatamente e operativamente le misure di prevenzione della corruzione dell'amministrazione.

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, comma 5 lett. a) della legge 190/2012.

La programmazione delle misure consente, inoltre, di creare una rete di responsabilità diffusa rispetto alla definizione e attuazione della strategia di prevenzione della corruzione, principio chiave perché tale strategia diventi parte integrante dell'organizzazione e non diventi fine a se stessa.

Secondo il PNA, la programmazione delle misure deve essere realizzata considerando i seguenti elementi descrittivi:

- **fasi o modalità di attuazione della misura:** laddove la misura sia particolarmente complessa e necessiti di varie azioni per essere adottata e presuppone il coinvolgimento di più attori, ai fini di una maggiore responsabilizzazione dei vari soggetti coinvolti, appare opportuno indicare le diverse fasi per l'attuazione, cioè l'indicazione dei vari passaggi con cui l'amministrazione intende adottare la misura;
- **tempistica di attuazione della misura o delle sue fasi:** la misura deve essere scadenzata nel tempo; ciò consente ai soggetti che sono chiamati ad attuarla, così come ai soggetti chiamati a verificarne l'effettiva adozione (in fase di monitoraggio), di programmare e svolgere efficacemente tali azioni nei tempi previsti;
- **responsabilità connesse all'attuazione della misura:** in un'ottica di responsabilizzazione di tutta la struttura organizzativa e dal momento che diversi uffici possono concorrere nella realizzazione di una o più fasi di adozione delle misure, occorre indicare chiaramente quali sono i responsabili dell'attuazione della misura, al fine di evitare fraintendimenti sulle azioni da compiere per la messa in atto della strategia di prevenzione della corruzione; - **indicatori di monitoraggio e valori attesi:** al fine di poter agire tempestivamente su una o più delle variabili sopra elencate definendo i correttivi adeguati e funzionali alla corretta attuazione delle misure.

Secondo l'ANAC, tenuto conto dell'impatto organizzativo, l'identificazione e la programmazione delle misure devono avvenire con il più ampio coinvolgimento dei soggetti cui spetta la responsabilità della loro attuazione, anche al fine di individuare le modalità più adeguate in tal senso.

6.3 MISURE OBBLIGATORIE DI CARATTERE GENERALE

Per quanto concerne le misure obbligatorie di carattere generali restano valide le misure già previste nei PTPC di precedente applicazione che di seguito si riepilogano come da allegato (**ALL. 3_ MISURE OBBLIGATORIE DI CARATTERE GENERALE**).

PIANO DELLA FORMAZIONE DEL PERSONALE 2025 – 2027

Sezione 3 - Piano Integrato di Attività e Organizzazione Triennio 2025 - 2027

1.PREMESSE E RIFERIMENTI NORMATIVI

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 indispensabile per assicurare il buon andamento, l'efficienza ed efficacia dell'attività amministrativa.

La formazione è, quindi, un processo complesso che risponde principalmente alle esigenze e funzioni di:

- valorizzazione del personale intesa anche come fattore di crescita e innovazione
- 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.

In questa prospettiva, le amministrazioni pubbliche hanno oggi la possibilità di riqualificare e rafforzare i processi di programmazione dell'attività formativa nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), introdotto dall'art. 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80 convertito, con modificazioni dalla legge 6 agosto 2021, n. 113. La pianificazione delle attività formative, infatti, costituisce il contenuto di una specifica sezione del PIAO (Sezione 3 Organizzazione e capitale umano, 3.3 Piano triennale dei fabbisogni del personale), che deve sviluppare, tra l'altro, la strategia di gestione del capitale umano e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali.

Il Piano della Formazione del personale è il documento programmatico che, tenuto conto dei fabbisogni e degli obiettivi formativi, individua gli interventi formativi da realizzare nel corso dell'anno. Attraverso la predisposizione del piano formativo si intende, essenzialmente, aggiornare le capacità e le competenze esistenti adeguandole a quelle necessarie a conseguire gli obiettivi programmatici dell'Ente per favorire lo sviluppo organizzativo dell'Ente e l'attuazione dei progetti strategici.

La programmazione e la gestione delle attività formative devono altresì essere condotte tenuto conto delle numerose disposizioni normative che nel corso degli anni sono state emanate per favorire la predisposizione di piani mirati allo sviluppo delle risorse umane.

La predisposizione di questo Piano di formazione e la programmazione degli interventi per il triennio 2025-2027 hanno come fonti di riferimento:

- il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni, recante “norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche” (art. 7 c. 4);

- la Direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica del 24/03/2023 avente ad oggetto “*Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ri-presa e Resilienza*”;
- - La direttiva del Ministro per la funzione pubblica del 14.01.2025 avente ad oggetto “Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti”
- gli artt. 54, 55 e 56 del CCNL del personale degli Enti locali del 16.11.2022, che stabiliscono le linee guida generali in materia di formazione, intesa come metodo permanente volto ad assicurare il costante aggiornamento delle competenze professionali e tecniche e il suo ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell’attività delle amministrazioni;
- il D.lgs n.82/2005 “Codice dell’amministrazione digitale”, art.13: «1. Le pubbliche amministrazioni, nell’ambito delle risorse finanziarie disponibili, attuano politiche di reclutamento e formazione del personale finalizzate alla conoscenza e all’uso delle tecnologie dell’informazione e della comunicazione, nonché dei temi relativi all’accessibilità e alle tecnologie assistive, ai sensi dell’articolo 8 della legge 9 gennaio 2004, n. 4. 1-bis. Le politiche di formazione di cui al comma 1 sono altresì volte allo sviluppo delle competenze tecnologiche, di informatica giuridica e manageriali dei dirigenti, per la transizione alla modalità operativa digitale»;
- il D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni” (art. 26);
- Il “Patto per l’innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale”, siglato in data 10 marzo 2021 tra Governo e le Confederazioni sindacali, il quale prevede, tra le altre cose, che la costruzione della nuova Pubblica Amministrazione si fondi ... sulla valorizzazione delle persone nel lavoro, anche attraverso percorsi di crescita e aggiornamento professionale (reskilling) con un’azione di modernizzazione costante, efficace e continua per centrare le sfide della transizione digitale e della sostenibilità ambientale; che, a tale scopo, bisogna utilizzare i migliori percorsi formativi disponibili, adattivi alle persone, certificati e ritenere ogni pubblico dipendente titolare di un diritto/dovere soggettivo alla formazione, considerata a ogni effetto come attività lavorativa e definita quale attività esigibile dalla contrattazione decentrata;
- Il Piano strategico per la valorizzazione e lo sviluppo del capitale umano della pubblica amministrazione “*Ri-formare la PA. Persone qualificate per qualificare il Paese*” adottato dal Ministro per la pubblica amministrazione il 10 gennaio 2022. Il Piano strategico riguarda tutti gli ambiti di conoscenza per l’attuazione del PNRR, non solo quelli giuridici ed economici tradizionalmente oggetto di investimento formativo; mira allo sviluppo di competenze tecniche, organizzative e manageriali, che le transizioni amministrativa, digitale ed ecologica richiedono di acquisire, per tutte le figure professionali delle amministrazioni.
- La legge 6 novembre 2012, n. 190 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”, e i successivi decreti attuativi (in particolare il D.lgs. 33/13 e il D.lgs. 39/13), che prevedono tra i vari adempimenti, (articolo 1: comma 5, lettera b; comma 8; comma 10, lettera c e comma 11) l’obbligo per tutte le amministrazioni pubbliche di ... formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione garantendo, come ribadito dall’ANAC, due livelli differenziati di formazione:
 - livello generale, rivolto a tutti i dipendenti, riguardante l’aggiornamento delle competenze e le tematiche dell’etica e della legalità;
 - livello specifico, rivolto al responsabile della prevenzione, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree di rischio. In questo caso la formazione dovrà riguardare le politiche, i programmi e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione e tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto dell’amministrazione.
- Il contenuto dell’articolo 15, comma 5, del decreto Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, in base a cui: “*Al personale delle pubbliche*

amministrazioni sono rivolte attività formative in materia di trasparenza e integrità, che consentano ai dipendenti di conseguire una piena conoscenza dei contenuti del codice di comportamento, nonché un aggiornamento annuale e sistematico sulle misure e sulle disposizioni applicabili in tali ambiti”;

– Il Regolamento generale sulla protezione dei dati (UE) n. 2016/679, la cui attuazione è decorsa dal 25 maggio 2018, il quale prevede, all’articolo 32, paragrafo 4, un obbligo di formazione per tutte le figure (dipendenti e collaboratori) presenti nell’organizzazione degli enti: i Responsabili del trattamento; i Sub-responsabili del trattamento; gli incaricati del trattamento del trattamento e il Responsabile Protezione Dati;

– Il D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, coordinato con il D.lgs. 3 agosto 2009, n. 106 “TESTO UNICO SULLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO” il quale dispone all’art. 37 che: *“Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, ... con particolare riferimento a:*

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

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

2.I PRINCIPI E LE FINALITÀ

Il Piano di formazione del personale per il triennio 2025-2027 ha come obiettivo quello di continuare a rafforzare e aggiornare le competenze dei dipendenti e valorizzare le inclinazioni e le capacità di ognuno, fornire competenze ai neo assunti e ai nuovi inserimenti nonché rendere il personale pronto ad affrontare le nuove sfide che si prospettano alle Pubbliche amministrazioni in relazione alle sopravvenute esigenze di aziendalizzazione e digitalizzazione, quest’ultima resa ancora più improcrastinabile proprio in relazione ai cambiamenti organizzativi determinati anche a partire dall’emergenza sanitaria. I momenti formativi sono predisposti attraverso una costante interazione con i dipendenti interessati affinché siano il più possibile adeguati al ruolo svolto da ciascuno di essi nell’organizzazione e alle mansioni, nonché allo sviluppo dei rispettivi percorsi di carriera, nel rispetto dei principi di uguaglianza e parità e conformemente a quanto disposto nel Piano di Azioni Positive elaborato dall’Ente e per quanto riguarda la formazione obbligatoria, anche nel rispetto della normativa vigente sul tema.

Il presente Piano si ispira ai seguenti principi:

– **valorizzazione del personale:** il personale è considerato come un soggetto che richiede riconoscimento e sviluppo delle proprie competenze, al fine di erogare servizi più efficienti ai cittadini;

– **uguaglianza e imparzialità:** il servizio di formazione è offerto a tutti i dipendenti, in relazione alle esigenze formative riscontrate;

– **continuità:** la formazione è erogata in maniera continuativa;

– **partecipazione:** il processo di formazione prevede verifiche del grado di soddisfazione dei dipendenti e modi e forme per inoltrare suggerimenti e segnalazioni;

– **efficacia:** la formazione deve essere monitorata con riguardo agli esiti della stessa in termini di gradimento e impatto sul lavoro;

– **efficienza:** la formazione deve essere erogata sulla base di una ponderazione tra qualità della formazione offerta e capacità costante di rendimento e di rispondenza alle proprie funzioni o ai propri fini;

- **economicità:** le modalità di formazione saranno attuate anche in sinergia con altri Enti locali al fine di garantire sia il confronto fra realtà simili sia un risparmio economico.

In perfetta armonia con il nuovo CCNL e con l'impianto riformatore avviato con il DL n. 80/2021, che vede nello sviluppo delle competenze, insieme alla digitalizzazione, al recruiting e alla semplificazione, una delle principali direttrici di qualificazione del lavoro pubblico, questa Amministrazione, ha previsto le seguenti priorità strategiche:

priorità strategiche	descrizione
CRESCITA PROFESSIONALE DEI DIPENDENTI	<i>promuovere le attività formative che, in base alle esigenze dell'Ente, consentano a tutti i dipendenti di sviluppare, nell'arco del triennio, una propria crescita professionale</i>
BENESSERE ORGANIZZATIVO	<i>stimolare il lavoro di gruppo, la capacità di lavorare insieme, anche a più livelli e con interrelazione tra i diversi uffici presenti negli enti</i>
SVILUPPO COMPETENZE	<i>la formazione si pone come strumento di adeguamento, di condivisione e di sviluppo delle competenze del personale</i>
IMPATTO SULLA PERFORMANCE E SULLA STRUTTURA DELL'ENTE	<i>perseguire livelli ottimali di efficacia ed efficienza, mediante il coordinamento e il concorso dei dirigenti e dei responsabili dell'Amministrazione, secondo principi di indirizzo, controllo e valutazione dei risultati, in relazione agli impatti sul territorio e sui cittadini</i>

Gli **obiettivi generali** della formazione del personale che l'Ente si ripropone per l'anno 2025 sono:

- valorizzare il patrimonio professionale presente nell'Ente, favorendo lo sviluppo del potenziale del personale;
- supportare il processo di riorganizzazione dell'Ente attraverso lo sviluppo delle competenze, dell'autonomia e della capacità di iniziativa sia delle posizioni con più elevata
- responsabilità (Dirigenti e P.O.), sia del personale delle categorie;
- favorire lo sviluppo e l'aggiornamento delle competenze professionali del personale soprattutto in relazione alle novità normative e alle nuove tecnologie;
- sviluppare le competenze individuali e di gruppo per il raggiungimento degli obiettivi di performance e il miglioramento dei servizi agli utenti.

3.SOGGETTI COINVOLTI

- **Responsabili EQ:** Sono coinvolti nei processi di formazione a più livelli: rilevazione dei fabbisogni formativi, individuazione dei singoli dipendenti da iscrivere ai corsi di formazione trasversale, definizione della formazione specialistica per i dipendenti del settore di competenza.
- **Dipendenti.** Sono i destinatari della formazione e oltre ad essere i destinatari del servizio, i dipendenti vengono coinvolti in un processo partecipativo che prevede: un approfondimento precorso per definirne in dettaglio i contenuti rispetto alle conoscenze detenute e/o aspettative individuali; la compilazione del

questionario di gradimento rispetto a tutti i corsi di formazione trasversale attivati e infine la valutazione delle conoscenze/competenze acquisite.

➤ **C.U.G. - Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità.** La valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni. Partecipa alla definizione del piano formativo dei dipendenti dell'ente, segnalando e promuovendo la realizzazione di iniziative e corsi di formazione, finalizzati alla comunicazione e alla diffusione dei temi connessi con e la cultura delle pari opportunità ed il rispetto della dignità della persona nel contesto lavorativo, oltre a verificare eventuali fenomeni di mobbing o di discriminazione.

📖 **la funzione di definizione** sarà svolta dal Segretario Generale con la collaborazione dei Responsabili quali soggetti impegnati nella direzione e impostazione degli indirizzi strategici;

📖 **la funzione di interfaccia**, ovvero di segnalazione delle varie esigenze formative, sarà svolta dalle Posizioni Organizzative. La funzione interfaccia svolge il ruolo di analisi dei fabbisogni al fine di assicurare il continuo e costante aggiornamento dell'azione formativa;

📖 **la funzione tecnica** con compiti di analisi dei bisogni, pianificazione, coordinamento, monitoraggio controllo, sarà centralizzata e svolta dal Servizio Risorse Umane Trattamento Giuridico, Performance, Trasparenza e Controlli.

4.LE MODALITÀ DI PARTECIPAZIONE AI CORSI DI FORMAZIONE

L'attività formativa che rientra nelle materie di **formazione obbligatoria** è organizzata e gestita dal Settore VII che individua ed attiva il percorso formativo avvalendosi della collaborazione con i soggetti esterni che erogano la formazione; i destinatari delle predette attività sono la totalità dei dipendenti (ad esempio sulla trasparenza e l'anticorruzione) oppure alcune unità in base a percorsi specifici di formazione obbligatoria (ad esempio in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro). In tal caso i dipendenti sono tenuti alla frequenza del percorso formativo indicato dall'Amministrazione comunale.

L'attuazione della formazione riguarda tutte le Posizioni organizzative, cui è affidato, tra gli altri, il compito di gestire le risorse umane promuovendone lo sviluppo e la crescita

La priorità di ammissione del personale ai corsi risulterà dalla segnalazione del responsabile di P.O. che dovrà assicurare la più equa rotazione nella partecipazione ai corsi, tenendo conto dell'attinenza della materia trattata con l'attività lavorativa del dipendente, della professionalità posseduta e della categoria di appartenenza.

Si specifica altresì che l'autorizzazione del Dirigente all'aggiornamento professionale non è comunque richiesta per la partecipazione (a titolo personale) a master, corsi di perfezionamento, titoli di studio universitari, post-universitari, di scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali o attestati professionali riconosciuti dall'ordinamento pubblico e per sostenere i relativi esami. La partecipazioni a tali particolari iniziative formative è assoggettata alla disciplina di cui all'art. 46 - Diritto allo studio del vigente CCNL Funzioni Locali.

ARTICOLAZIONE PROGRAMMA FORMATIVO PER IL TRIENNIO 2025-2027

La variegata composizione del personale in servizio -e i diversi profili dei dipendenti che ne fanno parte, tra assunti di lunga data e neoassunti- impone la necessità di progettare interventi formativi volti allo sviluppo delle diverse professionalità esistenti e quelle in essere, in funzione degli obiettivi da raggiungere e delle responsabilità da gestire. Le nuove tendenze della formazione e gli indirizzi che emergono con forza sul campo dello sviluppo individuale e delle organizzazioni sociali -nonché le diverse sfide tecnologiche e il necessario ripensamento delle attività innescato dalla pandemia -pongono oggi un forte accento sulla necessità di sviluppare, nel personale della pubblica amministrazione ma non solo, sia delle competenze hard (cioè tecniche, specialistiche e digitali) sia soft (cioè attitudinali e relazionali).

In termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze, l'Amministrazione comunale si propone di individuare le priorità delle iniziative formative che siano particolarmente connesse agli obiettivi strategici ed istituzionali dell'Ente, armonizzando tali interventi con le reali esigenze di accrescimento ed aggiornamento del personale espresse dai singoli Dirigenti e Responsabili, con gli inevitabili e graditi riflessi che si riverberano sulla qualità dei servizi erogati all'utenza ed eventualmente un miglioramento dei risultati di performance.

In particolare vengono individuati i seguenti assi strategici:

- lo sviluppo, in maniera diffusa e strutturale, delle competenze del personale pubblico funzionali alla realizzazione della transizione digitale, amministrativa ed ecologica delle amministrazioni stesse promosse dal PNRR;
- la strutturazione di percorsi di formazione iniziale per l'inserimento del personale neoassunto, allo scopo di fornire competenze e conoscenze finalizzate al ruolo che lo stesso andrà a ricoprire nell'ambito di ciascuna amministrazione;
- la necessità di riservare un'attenzione particolare rispetto allo sviluppo delle *soft skills*, ovvero delle competenze trasversali, legate alla leadership, al lavoro in team, alla capacità di adattamento al cambiamento, alle capacità comunicative, ecc.;
- la necessità di dedicare una sempre maggiore attenzione al tema della formazione relativa alla gestione dei finanziamenti europei,

L'obiettivo primario è quello di offrire a tutto il personale dell'ente eque opportunità di partecipazione alle iniziative formative.

Il Piano si articola su diversi livelli di formazione:

- **interventi formativi di carattere trasversale**, seppure intrinsecamente specialistico, che interessano e coinvolgono dipendenti appartenenti a diverse aree/servizi dell'Ente;
- **formazione obbligatoria** in materia dei Piani assorbiti dal Piano di Integrità e di Organizzazione (rischi corruttivi e trasparenza, performance) e in materia di privacy, sicurezza sul lavoro;

La rilevanza che si vuole riconoscere alla formazione esprime l'impegno dell'Ente, anche in materia di formazione del personale, a **garantire le pari opportunità tra uomo e donna, e anche con iniziative specifiche, da sviluppare con il Comitato Unico di Garanzia (CUG)**, al consolidamento di una cultura della diversità di genere e di pari opportunità.

In relazione alle metodologie utilizzate – in funzione dei contenuti e dei target sopra indicati potranno essere attivati corsi con modalità in presenza o a distanza, formazione in aula, convegni, seminari, webinar, e-learning, ecc.)

FORMAZIONE SPECIALISTICA TRASVERSALE

Gestione finanziaria e principi contabili, Affidamenti, Mepa e codice dei contratti, area giuridica-amministrativa, area programmazione e controlli, Gestione giuridica, economica e previdenziale del personale, area informatica e digitale, comportamenti organizzativi, trasparenza dell'azione amministrativa,

approfondimenti normativi su lavori pubblici, Suap, edilizia e urbanistica, Formazione specifica per il personale di Polizia Locale

Syllabus per la formazione digitale

Il Comune di Campagnano di Roma, già nel 2022, considerando le competenze digitali dei propri dipendenti un requisito essenziale per vincere le nuove sfide che la Pubblica Amministrazione dovrà affrontare soprattutto nell'ottica degli importanti obiettivi previsti dal Piano Nazionale di Resilienza e Resistenza, ha prontamente sfruttato l'opportunità offerta dal Ministero della Pubblica Amministrazione con il **il programma di assessment e formazione digitale** rivolto ai dipendenti pubblici, nell'ambito del Piano strategico per la valorizzazione e lo sviluppo del capitale umano "Ri-formare la PA. Persone qualificate per qualificare il Paese".

A tal fine tutti i dipendenti dell'ente sono stati abilitati alla formazione sulla **piattaforma Syllabus** assegnando lo stesso come obiettivo a ciascun Settore nell'ambito del Piano della Performance

Formazione a catalogo gestita da enti esterni

L'Amministrazione intende garantire un equo accesso alla formazione esterna, cosiddetta a catalogo, da parte del personale di tutte le strutture. La partecipazione ai corsi organizzati da enti esterni avviene sempre su autorizzazione dei Responsabili e dei Dirigenti del dipendente interessato, e successivo aggiornamento dell'ufficio preposto alla gestione della formazione. Il ricorso alla formazione esterna è pertanto valutato in base alle necessità e alle opportunità formative, anche in funzione degli abbonamenti sottoscritti con i diversi enti formatori.

A tale scopo i Dirigenti dovranno comunque prediligere corsi di formazione gratuiti provenienti da organismi di derivazione istituzionale (ad esempio IFEL, Formazione permanente dell'Albo dei Segretari accessibile anche ai funzionari degli Enti locali, del Ministero dell'Interno, SNA, ecc) oppure corsi gratuiti forniti da enti cui il Comune risulta associato (ASMEL, A.N.U.S.C.A., A.N.U.T.E.L.) oppure altre piattaforme on-line di enti pubblici e privati che offrono webinar gratuiti connessi alle esigenze formative del settore di appartenenza.

Sempre nell'ordine di idee di fornire al personale dipendente una formazione di qualità, possibilmente contenendone i costi, si è aderito anche alla proposta formativa in abbonamento della **Gierre Servizi Srl** per l'anno 2025 ai corsi di formazione, relativamente ai seguenti tipologie di attività:

- > Formazione di Base in materia giuridico/contabile
- > nella gestione del Personale;
- > nella gestione degli Appalti;

L'offerta formativa dell'ente è stata altresì potenziata tramite l'acquisto della piattaforma MINERVA-EDK con possibilità di frequenza di corsi aventi natura interdisciplinare e settoriale che verrà definiti in comune accordo con le EQ.

Ministero delle Infrastrutture e Trasporti in collaborazione con la Scuola Nazionale di Pubblica Amministrazione, IFEL e ITACA

Sempre in tema di appalti, in ragione dell'adozione del Nuovo Codice dei Contratti Pubblici di cui al D. Lgs n. 36 del 31.03.2023, si rende necessario disporre

la formazione di tutto il personale dell'ente utilizzando lezioni FAD (asincrone) sul nuovo Codice Appalti D.Lgs. 36/2023 messe a disposizione gratuitamente dal Ministero delle Infrastrutture e Trasporti in collaborazione con la Scuola Nazionale di Pubblica Amministrazione, IFEL e ITACA.

- Questa tipologia di formazione verrà in particolare erogata in favore dei soggetti che ricoprono i ruoli di Rup, ■ sulla base dei corsi via via attivati in piattaforma.

FORMAZIONE OBBLIGATORIA

Nello specifico sarà realizzata tutta la formazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente, con particolare riferimento ai temi inerenti:

- Anticorruzione e trasparenza
- Codice di comportamento
- Sicurezza sul lavoro
- CAD – Codice dell'Amministrazione Digitale
- GDPR - Regolamento generale sulla protezione dei dati

La formazione per la prevenzione della corruzione e la trasparenza

Tale tipologia di formazione è predisposta dall'RPCT, impegnando la spesa nel capitolo dedicato. La gestione amministrativa è di competenza del Servizio Risorse Umane Trattamento Giuridico, Performance, Trasparenza e Controlli.

L'erogazione dei corsi verrà gestita dal RPC.

Codice di comportamento corsi obbligatori per i neoassunti

il D.L. 36/2022, come convertito in Legge 79/2022, ha modificato l'art. 54, comma 7, del D.Lgs. 165/2001, aggiungendo il seguente paragrafo:

«Le pubbliche amministrazioni prevedono lo svolgimento di un ciclo formativo obbligatorio, sia a seguito di assunzione, sia in ogni caso di passaggio a ruoli o a funzioni superiori, nonché di trasferimento del personale, le cui durata e intensità sono proporzionate al grado di responsabilità, nei limiti delle risorse finanziarie disponibili a legislazione vigente, sui temi dell'etica pubblica e sul comportamento etico»
Conseguentemente l'Amministrazione comunale si impegna per l'anno 2023 ad erogare, per il tramite di ente formatore esterno, la formazione obbligatoria destinata, a tutti i dipendenti interessati da assunzioni, passaggi a ruoli o funzioni superiori e trasferimenti, per i quali la norma sopracitata ha introdotto uno specifico obbligo.

L'Amministrazione si riserva di erogare tale tipo di formazione a tutti i dipendenti dell'ente, al fine di adempiere all'obbligo formativo, già da tempo in vigore, in materia di Codici di comportamento.

Area sicurezza e salute nei luoghi di lavoro- D. Lgs. 81/2008

La formazione in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro riveste carattere di obbligatorietà ai sensi del D. Lgs. 81/2008, che, nell'art. 37, prevede l'obbligo per il datore di lavoro di fornire a tutti i lavoratori (siano essi dipendenti, atipici o a tempo determinato) un'adeguata formazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. L'Accordo Stato Regioni del 21/12/11 impone al datore di lavoro l'obbligo di effettuare un aggiornamento della formazione in materia di salute e sicurezza a tutti i lavoratori di almeno 6 ore ogni 5 anni.

Aggiornamento formativo in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro (D.Lgs. 81/08 smi come modificato dalla L. 215/21)

a) Periodo di svolgimento: in orario di lavoro nel corso triennio, alla scadenza dell'aggiornamento precedente

b) Docenti: esterni

c) Durata del corso: come definito nell'Accordo Stato-Regioni per ciascuna figura:

- Dirigenti: aggiornamento di n. 6 ore
- Preposti: aggiornamento di n. 6 ore
- Personale: aggiornamento di n. 6 ore
- Squadre Pronto Soccorso: aggiornamento di n. 4 ore
- Squadre Prevenzione Incendio: aggiornamento di n. 4 ore
- Rappresentanti dei Lavoratori: aggiornamento di n. 4 ore

d) Personale coinvolto alla scadenza dell'aggiornamento

e) Verifica intervento formativo: attestato di partecipazione

La formazione generale e specifica viene erogata dalla società affidataria del Servizio di prevenzione e protezione nei luoghi di lavoro e la gestione amministrativa è di competenza del Servizio Risorse Umane Trattamento Giuridico, Performance, Trasparenza e Controlli.

Area digitalizzazione CAD - Codice dell'Amministrazione Digitale (Art. 13 del d.lgs. 82/2005)

Syllabus: competenze digitali per una PA al passo con i tempi

Nell'ambito del già ricordato Piano "Ri-formare la PA. Persone qualificate per qualificare il Paese", la nostra amministrazione dovrà aderire al **programma Syllabus** della Funzione Pubblica, al fine di fornire ai dipendenti, attraverso la piattaforma dedicata, una formazione personalizzata, in modalità e-learning, sulle competenze digitali. La partecipazione all'iniziativa non ha costi e consente all'ente di valutare e misurare il livello di padronanza dei propri dipendenti rispetto alle 5 aree di competenze digitali e di monitorare il grado di partecipazione dei dipendenti.

GDPR - Regolamento generale sulla protezione dei dati

Obiettivi formativi: aggiornamento normativo sulla tutela dei dati personali e approfondimenti sugli strumenti di gestione del sistema privacy

Potranno essere attivati, altresì, specifici incontri formativi volti ad approfondire i rapporti tra la protezione dei dati personali e la sicurezza informatica

I corsi su tale ambito saranno svolti dal DPO pro tempore, oltre che da altri enti pubblici o privati individuati dall'Amministrazione comunale.

Ulteriori iniziative formative

L'Amministrazione comunale valuterà la possibilità di partecipare ad iniziative formative svolte in collaborazione con altri enti (ad esempio Città Metropolitana di Roma Capitale), SNA, Ordini professionali, Forze PA, Università, Fondazioni, su tematiche di interesse per l'attività istituzionale dell'Ente

Percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato

PA 110 e Lode

■ Tra le misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale, laureato e non, si evidenziano, oltre alla possibilità della formazione, sia in house sia a catalogo offerta a tutti i dipendenti senza distinzione di qualifica, area di appartenenza e titolo di studio, e le possibilità offerte dal Ministero della Funzione Pubblica, quali "PA 110 e Lode", che rappresenta una bella opportunità per i dipendenti pubblici (www.funzionepubblica.gov.it/formazione/pa-110-e-lode). Il progetto consente di iscriversi a condizioni agevolate a corsi di laurea, master e corsi di specializzazione di interesse per le attività delle amministrazioni pubbliche. Questo perché se è importante assumere personale sempre più qualificato, occorre anche investire sulla formazione universitaria e post-universitaria, anche di chi già lavora nella PA.

Permessi retribuiti per motivi di studio

In linea di tendenza, l'Amministrazione intende favorire la partecipazione del proprio personale a corsi di laurea, master e corsi di specializzazione, diplomi, ecc anche svolti in modalità telematica. Per favorire percorsi di studio e specializzazione del personale, e consentire di conciliare i tempi di vita, Il Comune offre la possibilità di accedere, in base all'art. 46 del nuovo CCNL, alle **150 ore di permessi per motivi di studio**.

Risorse Finanziarie, Ruolo della Dirigenza e Ciclo della performance

Dal 2020 non sono più applicabili le norme di contenimento e riduzione della spesa per formazione di cui all'art. 6, comma 13, del D.L. 78/2010 convertito dalla legge 122/2010.

L'articolo 57, comma 2, del DL 124/2019 ha infatti abrogato l'art.6, comma 13 del DL 78/2010 che disponeva la riduzione del 50% per le spese di formazione rispetto a quelle del 2009.

Non essendo, quindi, previsto alcun limite la previsione per le spese di formazione è libera e affidata alle valutazioni dell'amministrazione circa i fabbisogni e le necessità dell'ente.

Sarà cura dell'ente predisporre budget relativi alla formazione in modo da curare l'attività formative di ciascun settore.

MONITORAGGIO E VERIFICA DELL'EFFICACIA DELLA FORMAZIONE

Sarà cura di ogni responsabile di settore produrre al Segretario Comunale una relazione annuale circa i corsi formativi seguiti dal personale assegnato al proprio settore e da se medesimo.

Al termine di ciascun anno sarà importante monitorare l'attività formativa svolta per avere un riscontro oggettivo ed eventualmente apportare i necessari correttivi per i successivi anni. Tale attività potrà essere svolta attraverso la somministrazione, al personale coinvolto, di appositi questionari o mediante audizione degli stessi.

Al fine di verificare l'efficacia della formazione potranno essere svolti test/questionari rispetto al raggiungimento degli obiettivi formativi.

il gradimento da parte dei destinatari costituisce un presupposto per l'apprendimento, che a sua volta può generare un impatto sul contesto lavorativo. È importante, infatti, conoscere il punto di vista degli utenti per valutare l'efficienza dell'intervento, la qualità dell'offerta formativa e l'efficacia del percorso di insegnamento-apprendimento.

FEEDBACK

Perché l'azione formativa sia efficace deve essere dato spazio anche alla fase di verifica dei risultati conseguiti in esito alla partecipazione agli eventi formativi. Pertanto, al termine di ciascun corso, al partecipante potrà essere chiesto di compilare un questionario, contenente indicazioni e informazioni quali, in via esemplificativa:

- gli aspetti dell'attività di ufficio rispetto ai quali potrà trovare applicazione quanto appreso attraverso il corso;
- il grado di utilità riscontrato;
- il giudizio sull'organizzazione del corso e sul formatore.

In ogni caso è utile, comunque, intervistare i Responsabili dei Servizi sull'impatto di una certa azione formativa, non soltanto per valutare i cambiamenti sul contesto lavorativo, ma soprattutto per contribuire ad una più diffusa attenzione al processo formativo e alle conseguenze delle azioni di ciascuno.

In merito agli aspetti comportamentali, alle relazioni e alla motivazione successivi all'intervento formativo, sarà opportuno rilevare se sono migliorate le relazioni tra i dipendenti e se esiste una maggiore collaborazione fra gli stessi, se è presente una maggiore motivazione sul lavoro e, se si sono modificate le condotte di lavoro, in che modo.

6.4 Misure specifiche di prevenzione e controllo.

Tenuto conto degli esiti dei monitoraggi effettuati rispetto al PTPC 2021_2023 ed in accoglimento dei suggerimenti forniti dall'ANAC all'interno Orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza 2022 , approvato dal Consiglio dell'Autorità in data 2 febbraio 2022 si è provveduto ad una revisione delle misure specifiche di cui all'allegato C al PTPC 2021_2023 al fine di tenere conto dell'effettiva utilità delle stesse ma anche della loro sostenibilità sul piano degli adempimenti amministrativi.(**ALL.4_MISURE SPECIFICHE**).

6.4.1. I controlli interni

A supporto del perseguimento degli obiettivi del presente Piano, è da considerare il sistema dei controlli interni che l'ente ha dovuto approntare in attuazione del D.L. 10.10.2012 n. 174 "Disposizioni urgenti in materia di finanza e funzionamento degli enti territoriali, nonché ulteriori disposizioni in favore delle zone terremotate nel maggio 2012", poi convertito in L. n. 213/12; tale normativa, modificando l'art. 147 TUEL, ha provveduto a rafforzare e riordinare il sistema dei controlli interni negli enti locali che, in sostanza, vengono ripartiti in cinque macroaree: controllo di regolarità amministrativa e contabile, controllo strategico, controllo sulle società non quotate partecipate, controllo sugli equilibri finanziari e controllo di gestione.

La predetta normativa, in particolare, ha stabilito che i controlli interni debbano essere organizzati, da ciascun ente, in osservanza al principio di separazione tra funzione di indirizzo e compiti di gestione.

Per dare attuazione a tale disposizione, con delibera del Consiglio Comunale n. 9 del 28/02/2013, è stato approvato il Regolamento sul sistema dei controlli interni.

Tale sistema, con particolare riferimento al controllo successivo di regolarità amministrativa, è stato avviato a partire dal 2013 e successivamente disciplinato con successivi atti.

Invero, il controllo successivo di regolarità amministrativa costituisce una valida misura anticorruptiva, poiché si sostanzia in un controllo "dinamico" svolto dal Segretario generale sui documenti adottati dall'ente (determinazioni di impegno di spesa, contratti ed altri atti amministrativi), garantendo in tal modo la conformità dell'azione amministrativa allo statuto, alle leggi ed ai regolamenti.

Il Regolamento prevede un sistema di controllo e di reportistica che potrà mitigare i rischi di corruzione. Considerato che un corretto controllo sulla redazione degli atti è una valida misura per contrastare la *maladministration* e per favorire la trasparenza dell'attività dell'amministrazione, il Regolamento in questione prevede che il campione di documenti da sottoporre a controllo successivo viene effettuato con motivate tecniche di campionamento, preferibilmente di natura informatica e può essere estratto secondo una selezione casuale, entro i primi 15 giorni del mese successivo ad ogni semestre ed è pari, di norma, ad almeno il 3% del complesso dei documenti adottati da ciascuno dei responsabili preposti alla gestione. L'esame può essere esteso, su iniziativa di chi effettua il controllo, anche agli atti dell'intero procedimento o di procedimenti della stessa tipologia. Gli uffici, oltre al documento oggetto del controllo, dovranno mettere a disposizione dell'organo di controllo la documentazione che sarà loro richiesta.

Al termine del controllo di ciascun atto e/o procedimento viene redatta una scheda in conformità ad alcuni standard predefiniti.

Le schede elaborate sui controlli a campione, in particolare, sono oggetto di una relazione semestrale e di una annuale del Segretario generale da cui risulti:

- 1 Il numero degli atti e/o procedimenti esaminati;
- 2 I rilievi sollevati e il loro esito;
- 3 Le osservazioni dell'organo di controllo su aspetti dell'atto o del procedimento oggetto di verifica, non espressamente previste ma che l'organo di controllo ritenga opportuno portare all'attenzione dei Responsabili;
- 4 I provvedimenti di segnalazione a seguito di irregolarità accertate;
- 5 I casi di richiesta di valutazione dell'istituto dell'autotutela nei procedimenti a seguito di irregolarità accertate;
- 6 I casi di controllo effettuati per conto di cittadini, utenti, altre amministrazioni per i quali siano state riscontrate irregolarità ovvero per esercizio del

potere sostitutivo ai sensi del D.L. 9 febbraio 2012, n. 5, convertito con legge di conversione 4 aprile 2012, n. 35;

7 Le analisi riepilogative e le indicazioni da fornire alle strutture organizzative.

La relazione si conclude con un giudizio sugli atti amministrativi dell'ente. Le risultanze del controllo sono trasmesse periodicamente, a cura del Segretario generale, ai Responsabili dei settori interessati, unitamente alle direttive cui conformarsi in caso di riscontrate irregolarità, nonché al Revisore dei conti e agli Organi di valutazione

SEZIONE TRASPARENZA

7. LA TRASPARENZA

Lo strumento principale per contrastare il fenomeno della corruzione è la trasparenza dell'attività amministrativa, elevata dal comma 15 dell'art. 1 della L. n. 190/2012 al livello essenziale delle prestazioni concernenti i diritti sociali e civili ai sensi dell'art. 117, secondo comma, lettera m) della Costituzione".

I commi 35 e 36 dell'art. 1 della L. n. 190/2012, hanno delegato il governo ad emanare un "decreto legislativo per il riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni" mediante la modifica o l'integrazione delle disposizioni vigenti, ovvero mediante la previsione di nuove forme di pubblicità".

Il Governo ha adempiuto attraverso due decreti legislativi: - D.Lgs. n. 33/2013 e D.Lgs. n. 97/2016

La trasparenza rappresenta la condizione di garanzia delle libertà individuali e collettive, nonché dei diritti civili, politici e sociali. Integra il diritto ad una buona amministrazione e concorre alla realizzazione di una amministrazione aperta, al servizio del cittadino.

L'amministrazione, in linea con le indicazioni generali dell'ANAC, ritiene la trasparenza e l'accesso civico le misure principali per contrastare i fenomeni corruttivi.

In questa fase storica in cui il legislatore ha introdotto regimi derogatori nelle procedure di affidamento degli appalti in considerazione dell'emergenza sanitaria, prima, e per favorire la realizzazione degli investimenti PNRR, poi, va senza dubbio valorizzato il ruolo della trasparenza come misura cardine per assicurare un importante presidio in funzione di anticorruzione, oltre che di controllo sociale sull'operato e sui risultati ottenuti dalle stazioni appaltanti, sia sull'aggiudicazione che sull'esecuzione delle opere, servizi e forniture.

7.1 Attuazione

L'Allegato numero I, della deliberazione ANAC 28 dicembre 2016 numero 1310, integrando i contenuti della scheda allegata al decreto legislativo 33/2013, ha rinnovato la disciplina la struttura delle informazioni da pubblicarsi sui siti istituzionali delle pubbliche amministrazioni adeguandola alle novità introdotte dal decreto legislativo 97/2016.

Come noto, il legislatore ha organizzato in sotto-sezioni di primo e di secondo livello le informazioni, i documenti ed i dati da pubblicare obbligatoriamente nella sezione «Amministrazione trasparente» del sito web.

Oggi le sotto-sezioni devono essere denominate esattamente come indicato dalla deliberazione ANAC 1310/2016. Le tabelle riportate nelle pagine che seguono, ripropongono fedelmente i contenuti, assai puntuali e dettagliati, quindi più che esaustivi, dell'Allegato numero I della deliberazione ANAC 28 dicembre 2016

numero 1310. Rispetto alla deliberazione 1310/2016, le tabelle di questo piano sono composte da sette colonne, anziché sei. Infatti, è stata aggiunta la "colonna G" (a destra) per poter indicare, in modo chiaro, l'ufficio responsabile delle pubblicazioni previste nelle altre colonne.

- Le tabelle sono composte da sette colonne, che recano i dati seguenti: ■

Colonna A: denominazione delle sotto-sezioni di primo livello;

Colonna B: denominazione delle sotto-sezioni di secondo livello;

Colonna C: disposizioni normative, aggiornate al d.lgs. 97/2016, che impongono la pubblicazione;

Colonna D: denominazione del singolo obbligo di pubblicazione;

Colonna E: contenuti dell'obbligo (documenti, dati e informazioni da pubblicare in ciascuna sotto-sezione secondo le linee guida di ANAC);

Colonna F: periodicità di aggiornamento delle pubblicazioni;

Colonna G: ufficio responsabile della pubblicazione dei dati, delle informazioni e dei documenti previsti nella colonna E secondo la periodicità prevista in colonna F.

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

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

L'aggiornamento di numerosi dati deve essere "tempestivo". Il legislatore non ha però specificato il concetto di tempestività, concetto relativo che può dar luogo a comportamenti anche molto difforni. In ottemperanza alle indicazioni contenute nel PNA 2022, al fine di "rendere oggettivo" il concetto di tempestività, tutelando operatori, cittadini e amministrazione, tenuto conto delle oggettive condizioni operative del Comune si definisce quanto segue:

è tempestiva la pubblicazione di dati, informazioni e documenti quando effettuata entro n. 30 giorni dalla disponibilità definitiva dei dati, informazioni e documenti.

In allegato si produce la tabella con le indicazioni degli obblighi e dei responsabili (ALL.5 TRASPARENZA)

Ssi raccomanda di inserire nelle sezioni per i quali non esistono dati da pubblicare in quanto non rilevanti di pubblicare apposita attestazione in tal senso del responsabile del Settore Competente.

7.2 Accesso civico e trasparenza

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

La norma attribuisce ad ogni cittadino il libero accesso ai dati elencati dal d.lgs. 33/2013, oggetto di pubblicazione obbligatoria, ed estende l'accesso civico ad ogni altro dato e documento rispetto a quelli da pubblicare in "Amministrazione trasparente".

L'accesso civico "generalizzato" investe ogni documento, ogni dato ed ogni informazione delle pubbliche amministrazioni. L'accesso civico incontra quale unico limite "la tutela di interessi giuridicamente rilevanti" secondo la disciplina del nuovo art. 5-bis.

Lo scopo dell'accesso generalizzato è quello "di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse

pubbliche e di promuovere la partecipazione al dibattito pubblico”. L'esercizio dell'accesso civico, semplice o generalizzato, “non è sottoposto ad alcuna limitazione quanto alla legittimazione soggettiva del richiedente”. Chiunque può esercitarlo, “anche indipendentemente dall'essere cittadino italiano o residente nel territorio dello Stato” come precisato dall'ANAC nell'allegato della deliberazione 1309/2016.

Nei paragrafi 2.2. e 2.3 delle Linee Guida (deliberazione ANAC n. 1309 del 28 dicembre 2016) l'Autorità anticorruzione ha fissato le differenze tra accesso civico semplice, accesso civico generalizzato ed accesso documentale normato dalla legge 241/1990. Il nuovo accesso “generalizzato” non ha sostituito l'accesso civico “semplice” disciplinato dal decreto trasparenza prima delle modifiche apportate dal “FOIA”.

L'accesso civico semplice è attivabile per atti, documenti e informazioni oggetto di pubblicazione obbligatoria e “costituisce un rimedio alla mancata osservanza degli obblighi di pubblicazione imposti dalla legge, sovrapponendo al dovere di pubblicazione, il diritto del privato di accedere ai documenti, dati e informazioni interessati dall'inadempienza” (ANAC deliberazione 1309/2016).

Al contrario, l'accesso generalizzato “si delinea come affatto autonomo ed indipendente da presupposti obblighi di pubblicazione e come espressione, invece, di una libertà che incontra, quali unici limiti, da una parte, il rispetto della tutela degli interessi pubblici o privati indicati all'art. 5 bis, commi 1 e 2, e dall'altra, il rispetto delle norme che prevedono specifiche esclusioni (art. 5 bis, comma 3)”.

La deliberazione 1309/2016 ha il merito di precisare anche le differenze tra accesso civico e diritto di accedere agli atti amministrativi secondo la legge 241/1990. L'ANAC sostiene che l'accesso generalizzato debba essere tenuto distinto dalla disciplina dell'accesso “documentale” di cui agli articoli 22 e seguenti della legge sul procedimento amministrativo. La finalità dell'accesso documentale è ben differente da quella dell'accesso generalizzato. E' quella di porre “i soggetti interessati in grado di esercitare al meglio le facoltà - partecipative o oppositive e difensive – che l'ordinamento attribuisce loro a tutela delle posizioni giuridiche qualificate di cui sono titolari”. Infatti, dal punto di vista soggettivo, il richiedente deve dimostrare di essere titolare di un “interesse diretto, concreto e attuale, corrispondente ad una situazione giuridicamente tutelata e collegata al documento al quale è chiesto l'accesso”. Inoltre, se la legge 241/1990 esclude perentoriamente l'utilizzo del diritto d'accesso documentale per sottoporre l'amministrazione a un controllo generalizzato, l'accesso generalizzato, al contrario, è riconosciuto dal legislatore proprio “allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche e di promuovere la partecipazione al dibattito pubblico”. “Dunque, l'accesso agli atti di cui alla l. 241/1990 continua certamente a sussistere, ma parallelamente all'accesso civico (generalizzato e non), operando sulla base di norme e presupposti diversi” (ANAC deliberazione 1309/2016).

Nel caso dell'accesso documentale della legge 241/1990 la tutela può consentire “un accesso più in profondità a dati pertinenti”, mentre nel caso dell'accesso generalizzato le esigenze di controllo diffuso del cittadino possono “consentire un accesso meno in profondità (se del caso, in relazione all'operatività dei limiti) ma più esteso, avendo presente che l'accesso in questo caso comporta, di fatto, una larga conoscibilità (e diffusione) di dati, documenti e informazioni”.

L'Autorità ribadisce la netta preferenza dell'ordinamento per la trasparenza dell'attività amministrativa: “la conoscibilità generalizzata degli atti diviene la regola, temperata solo dalla previsione di eccezioni poste a tutela di interessi (pubblici e privati) che possono essere lesi o pregiudicati dalla rivelazione di certe informazioni”. Quindi, prevede “ipotesi residuali in cui sarà possibile, ove titolari di una situazione giuridica qualificata, accedere ad atti e documenti per i quali è invece negato l'accesso generalizzato”.

L'Autorità, “considerata la notevole innovatività della disciplina dell'accesso generalizzato, che si aggiunge alle altre tipologie di accesso”, suggerisce alle

amministrazioni ed ai soggetti tenuti all'applicazione del decreto trasparenza l'adozione, "anche nella forma di un regolamento interno sull'accesso, di una disciplina che fornisca un quadro organico e coordinato dei profili applicativi relativi alle tre tipologie di accesso, con il fine di dare attuazione al nuovo principio di trasparenza introdotto dal legislatore e di evitare comportamenti disomogenei tra uffici della stessa amministrazione".

La disciplina regolamentare dovrebbe prevedere: una parte dedicata alla disciplina dell'accesso documentale di cui alla legge 241/1990; una seconda parte dedicata alla disciplina dell'accesso civico "semplice" connesso agli obblighi di pubblicazione; una terza parte sull'accesso generalizzato. Riguardo a quest'ultima sezione, l'ANAC consiglia di "disciplinare gli aspetti procedurali interni per la gestione delle richieste di accesso generalizzato". In sostanza, si tratterebbe di:

- individuare gli uffici competenti a decidere sulle richieste di accesso generalizzato;
- disciplinare la procedura per la valutazione, caso per caso, delle richieste di accesso, le modalità per l'esercizio dell'accesso civico e in particolare tutta la modulistica per l'esercizio dell'accesso civico semplice e dell'accesso civico generalizzato e le relative istruzioni;
- gli uffici e il nominativo del responsabile della trasparenza ai quali presentare la richiesta d'accesso civico;
- il nominativo del titolare del potere sostitutivo;

Con delibera del Commissario Straordinario n 23 del 30.09.2021 è stato approvato il **Regolamento sull'accesso civico e sull'accesso documentale** di cui alla Legge n. 241/1990 ed è stato comunque istituito il **Registro degli accessi civico, generalizzato e documentale**.

Del diritto all'accesso civico è stata data ampia informazione sul sito dell'ente. A norma del d.lgs. 33/2013 in "Amministrazione trasparente" nella specifica sezione "Accesso civico semplice e generalizzato a dati e documenti" sono pubblicati:

I dipendenti sono stati appositamente formati su contenuto e modalità d'esercizio dell'accesso civico, nonché sulle differenze rispetto al diritto d'accesso documentale di cui alla legge 241/1990. L'Autorità, "considerata la notevole innovatività della disciplina dell'accesso generalizzato, che si aggiunge alle altre tipologie di accesso", suggerisce alle amministrazioni ed ai soggetti tenuti all'applicazione del decreto trasparenza l'adozione, "anche nella forma di un regolamento interno sull'accesso, di una disciplina che fornisca un quadro organico e coordinato dei profili applicativi relativi alle tre tipologie di accesso, con il fine di dare attuazione al nuovo principio di trasparenza introdotto dal legislatore e di evitare comportamenti disomogenei tra uffici della stessa amministrazione".

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

Riguardo a quest'ultima sezione, l'ANAC consiglia di "disciplinare gli aspetti procedurali interni per la gestione delle richieste di accesso generalizzato". In sostanza, si tratterebbe di:

- individuare gli uffici competenti a decidere sulle richieste di accesso generalizzato;
- disciplinare la procedura per la valutazione, caso per caso, delle richieste di accesso. • le modalità per l'esercizio dell'accesso civico e in particolare tutta la modulistica per l'esercizio dell'accesso civico semplice e dell'accesso civico generalizzato e le relative istruzioni;
- gli uffici e il nominativo del responsabile della trasparenza ai quali presentare la richiesta d'accesso civico;
- il nominativo del titolare del potere sostitutivo;

Si procederà nel corso dell'anno all'istituzione del Registro degli accessi (civico, generalizzato e documentale) con aggiornamento semestralmente. Del diritto all'accesso civico è stata data ampia informazione sul sito dell'ente. A norma del d.lgs. 33/2013 in "Amministrazione trasparente" nella specifica sezione "Accesso civico semplice e generalizzato a dati e documenti" sono indicati il procedimento e la modulistica necessaria all'ostensione.

8. PIANO DELLA PERFORMANCE E PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Le modifiche che il d. Lgs. 97/2016 ha apportato alla l. 190/2012 rafforzano le funzioni già affidate agli Organismi di valutazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza del d. Lgs 33/2013, anche in una logica di coordinamento con il RPCT e di relazione con l'ANAC.

In tal senso gli obiettivi prima esposti saranno riportati nei documenti di programmazione esecutiva dell'ente, ed in special modo con il Piano della Performance, con l'attribuzione di attività ed indicatori di risultato che permettano la valutazione dei risultati raggiunti ai fini della performance dell'Ente e dei responsabili delle strutture apicali a cui tali attività saranno messe in capo.

In special modo dovranno essere inseriti come obiettivi di performance, indicando i responsabili, sia gli obiettivi specifici sopra riportati che le attività di monitoraggio delle misure previste dal Piano Triennale, alle quali ogni responsabile apicale darà attuazione in base alle proprie competenze.

Quale specifica connessione tra il Piano della Performance ed il PTPCT, costituisce obiettivo di ciascun settore , che pertanto concorre alla valutazione dello stesso, il rispetto delle prescrizioni previste dal PTPCT.

9. MONITORAGGIO ATTUAZIONE MISURE

Il PNA 2022 conferisce al monitoraggio delle misure imposte dal PTPTC rinnovata importanza in quanto le amministrazioni vengono chiamate a rafforzare il proprio impegno sul monitoraggio effettivo di quanto programmato. Occorre pertanto rafforzare il ruolo del monitoraggio come snodo cruciale del processo di gestione del rischio, volto sia a verificare l'effettiva attuazione delle misure di prevenzione programmate, sia l'effettiva capacità della strategia programmata di contenere il rischio corruttivo .

Attualmente non sono previste figura di supporto al ruolo di RPC che viene svolto dal Segretario Comunale. Pertanto, in conformità alle indicazioni contenute nel PNA 2022, avendo il Comune di Campagnano di Roma n. 43 unità di personale, saranno previsti n. 2 monitoraggi all'anno con cadenza semestrale.

In prima battuta il monitoraggio riguarderà la presenza di tutte le autodichiarazioni richieste con successiva verifica a campione delle informazioni rese.

Tipologia di misura
indicatore

Misura di controllo

Numero di controlli effettuati

Misura di formazione

- Numero di corsi e numero di partecipanti agli stessi

■

Misure di rotazione

Numero di incarichi ruotati sul totale

Misure di gestione del conflitto di interessi

Numero di dichiarazioni rese sul totale degli appalti

Misure di gestione del pantouflage

Numero di comunicazioni effettuate sul totale

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Sottosezione di programmazione Struttura Organizzativa

Struttura organizzativa, di cui alla Delibera di G.C. n. 78 del 30.05.2024.

La struttura organizzativa del Comune di Campagnano di Roma si articola nei seguenti 7 Settori:

- 1. - SETTORE I - Cultura - Sport –Tempo libero - Socio assistenziale - Pubblica Istruzione**
- 2. - SETTORE II - Economico-Finanziario-Controllo di gestione-Economato-Politiche tributarie -Informatico – Personale economico - Demo-
grafici – Statistica - Elettorale**
- 3. - SETTORE III - Trasporti – Demanio – Cimitero - Manutentivo - Patrimonio**
- 4. - SETTORE IV - Lavori Pubblici-Sicurezza-Ambiente - Protezione civile**
- 5. - SETTORE V - Urbanistica- Edilizia privata - Controllo del territorio- Suap – caccia e pesca - Turismo**
- 6. - SETTORE VI - Polizia Locale-Messi notificatori**

- 7. SETTORE VII - Affari Generali –Contenzioso - Protocollo - Contratti – Politiche del Personale in termini giuridici**

Di seguito viene riprodotta la Dotazione Organica dell'Ente con decorrenza dal 1 GIUGNO 2024 :

SETTORE I						
SERVIZI	CLASSIFICAZIONE.	NOMINATIVI			PRESENZE EFFETTIVE	MODALITA' ASSUNZIONE
Cultura - Sport – Tempo libero Socio assistenziale - Pubblica Istruzione	Funzionari ed EQ			2	2	PERSONALE DI RUOLO
	Istruttori			1	1	PERSONALE DI RUOLO
	Operatori Esperti			2	2	PERSONALE DI RUOLO
		TOTALE	TOTALE	5	5	

SETTORE II						
SERVIZI	CLASSIFICAZIONE.	NOMINATIVI		PIANTA ORGANICA	PRESENZE EFFETTIVE	MODALITA' ASSUNZIONE
Economico-Finanziario- Controllo di gestione- Economato-Politiche tributarie -Informatico – Personale economico - Demografici – Statistica - Elettorale -	Funzionari ed EQ			1	1	PERSONALE DI RUOLO
	Istruttore			4	4	PERSONALE DI RUOLO
	Operatori Esperti			7	7	PERSONALE DI RUOLO
			TOTALE	12	12	

SETTORE III						
SERVIZI	CLASSIFICAZIONE.	NOMINATIVI		PIANTA ORGANICA	PRESENZE EFFETTIVE	MODALITA' ASSUNZIONE

■ Trasporti e Demanio- Cimitero - Manutentivo- Patrimonio-	Funzionari ed EQ Istruttore			1	■ 1	PERSONALE DI RUOLO
				0,50	0,50	
				0,50	0,50	PERSONALE DI RUOLO
		TOTALE	TOTALE	2	2	

SETTORE IV					
SERVIZI	CLASSIFICAZIONE.	NOMINATIVI	PIANTA ORGANICA	PRESENZE EFFETTIVE	MODALITA' ASSUNZIONE

Lavori Pubblici- Sicurezza- Ambiente - Protezione civile –	Funzionari ed EQ		1 1	1 1	110 COMMA 1 D.LGS. 267/2000 PERSONALE DI RUOLO
	Istruttore		0,50 0,50	0,50 0,50	PERSONALE DI RUOLO
		TOTALE	3	3	

SETTORE V						
SERVIZI	CLASSIFICAZIONE.	NOMINATIVI		PIANTA ORGANICA	PRESENZE EFFETTIVE	MODALITA' ASSUNZIONE

■ Urbanistica- Edilizia privata - Controllo del territorio - Suap – caccia e pesca - Turismo	Funzionari ed EQ		3	3	■	PERSONALE DI RUOLO
						PERSONALE DI RUOLO
						PERSONALE DI RUOLO
	ISTRUTTORE		1	1		PERSONALE DI RUOLO
	Operatori Esperti		1	1		PERSONALE DI RUOLO
		TOTALE	T O T A L E	5	5	

SETTORE VI					
SERVIZI	CLASSIFICAZIONE.	NOMINATIVI	PIANTA ORGANICA	PRESENZE EFFETTIVE	MODALITA' ASSUNZIONE
Polizia locale – Messi notificatori	Funzionari ed EQ		2	2	PERSONALE DI RUOLO
	Istruttore		8	6	PERSONALE DI RUOLO T.D.(STAGIONALI) FINANZIATO CON CDS
		NUOVA ASSUNZIONE			
		NUOVA ASSUNZIONE			
	Operatori Esperti		2	2	PERSONALE DI RUOLO
			12	10	

SETTORE VII					
SERVIZI	CLASSIFICAZIONE.	NOMINATIVI	PIANTA ORGANICA	PRESENZE EFFETTIVE	MODALITA' ASSUNZIONE
Affari Generali – Contenzioso - Protocollo - Contratti – Politiche del Personale in termini giuridici	Funzionari ed EQ		1	1	PERSONALE DI RUOLO
	Operatori Esperti		3	3	PERSONALE DI RUOLO personale distaccato
		TOTALE	4	4	

Altresì è presente un incarico ex art. 110 comma 2 D.Lgs.267/2000 part-time 18 ore - verticale su tre giorni.

Sottosezione di programmazione Organizzazione del lavoro agile

Normativa

L'introduzione del lavoro agile nella Pubblica Amministrazione è avvenuta, a partire dal 2017, ad opera della Legge n. 81 del 22 maggio 2017. Lo scopo fondamentale della previsione normativa era, ed è tuttora, quello di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, promuovendo il lavoro agile quale modalità di esecuzione della prestazione, stabilita mediante accordo tra le parti, senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici. Nello specifico, le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa consistono nell'esecuzione delle attività in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno, senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva. Al fine di individuare le modalità attuative del lavoro agile e definire le misure organizzative, in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati, con il Decreto Legge n. 34 del 19 maggio 2020, convertito con modificazioni, dalla Legge n. 77 del 17 luglio 2020, è stato introdotto il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), configurato, inizialmente, quale sezione del Piano della performance. A seguito dell'art. 6 del D.L. n. 80 del 9 giugno 2021, i contenuti relativi alla strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, confluiscono nel presente ed unico documento di programmazione. Con l'emanazione, infine, del Decreto del Ministro per la Pubblica amministrazione dell'8 ottobre 2021, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 245 del 13 ottobre, recante modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni, il lavoro agile non rappresenta più uno strumento di contrasto alla emergenza epidemiologica da Covid-19, bensì una possibilità per la Pubblica Amministrazione volta a favorire l'aumento della produttività, consentendo, al contempo, il miglioramento dei servizi resi all'utenza e l'equilibrio della vita professionale e privata. Dunque, nel corso del 2021 e dell'anno in corso, di pari passo con l'evoluzione della situazione epidemiologica e con le conseguenti disposizioni normative, il legislatore ha definitivamente archiviato l'esperienza dello Smart Working di tipo emergenziale, in favore di un regime regolatorio del lavoro agile basato sul contratto individuale di lavoro e nel rispetto delle più aggiornate Linee Guida

emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Attualmente nell'ente non sono previsti progetti di Lavoro Agile o Telelavoro.

2. Accesso al lavoro agile.

L'ente ha approvato il Regolamento per la disciplina del lavoro agile con Delibera di G.C. n. 85 del 13.06.2024, stabilendo che potrà accedere al lavoro agile una quota massima del 50% del personale assegnato a ciascun settore; non si computano a tal fine i soggetti incaricati di Elevata qualificazione (Art. 5 comma 4). In deroga alla percentuale di cui al comma 4, è consentito previa autorizzazione del Responsabile/Segretario lo svolgimento in smart working di corsi di formazione a distanza sincroni per i dipendenti che siano in possesso della dotazione strumentale necessaria, sulla base di mero provvedimento autorizzativo.

Sottosezione di programmazione

Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale

Visto 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, stabilisce che:

“1. Per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni

ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione, di seguito denominato Piano, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n. 190.

2. Il Piano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce:

- a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;*
- b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;*
- c) compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali;*
- d) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione;*
- e) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;*
- f) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;*
- g) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.*

3. Il Piano definisce le modalità di monitoraggio degli esiti, con cadenza periodica, inclusi gli impatti sugli utenti, anche attraverso rilevazioni della soddisfazione degli utenti stessi mediante gli strumenti di cui al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, nonché le modalità di monitoraggio dei procedimenti attivati ai sensi del decreto legislativo 20 dicembre 2009, n. 198.

4. Le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1 del presente articolo pubblicano il Piano e i relativi aggiornamenti entro il 31 gennaio di ogni anno nel proprio sito internet istituzionale e li inviano al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri per la pubblicazione sul relativo portale.”;

-l'art. 6, comma 5, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come modificato dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 stabilisce che: “ Entro il 31 marzo 2022, con uno o più decreti del Presidente della Repubblica, adottati ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, sono individuati e abrogati gli adempimenti relativi ai piani assorbiti da quello di cui al presente articolo.”;

-l'art. 6, comma 6, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come modificato dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 stabilisce che: “ *Entro il medesimo termine di cui al comma 5, con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, è adottato un Piano tipo, quale strumento di supporto alle amministrazioni di cui al comma 1. Nel Piano tipo sono definite modalità semplificate per l'adozione del Piano di cui al comma 1 da parte delle amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti.* ”;

-l'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, stabilisce che: “ *In sede di prima applicazione il Piano è adottato entro il 30 giugno 2022 e fino al predetto termine non si applicano le sanzioni previste dalle seguenti disposizioni: a) articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150; b) articolo 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124; c) articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.* ”;

-l'art. 6, comma 7, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, stabilisce che: “ *In caso di mancata adozione del Piano trovano applicazione le sanzioni di cui all'articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, ferme restando quelle previste dall'articolo 19, comma 5, lettera b), del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114.* ”;

-l'art. 6, comma 8, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, stabilisce che: “ *All'attuazione delle disposizioni di cui al presente articolo le amministrazioni interessate provvedono con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente. Gli enti locali con meno di 15.000 abitanti provvedono al monitoraggio dell'attuazione del presente articolo e al monitoraggio delle performance organizzative anche attraverso l'individuazione di un ufficio associato tra quelli esistenti in ambito provinciale o metropolitano, secondo le indicazioni delle Assemblee dei sindaci o delle Conferenze metropolitane.* ”.

Preso atto che:

-in data 30 giugno 2022, previa intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, del 2 dicembre 2021, è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 151, il Decreto del Presidente della Repubblica n. 81, recante “Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”, di cui all'articolo 6, comma 5, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113;

-in data 30 giugno 2022, previa intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, del 9 febbraio 2022, è stato pubblicato il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione di cui all'art. 6, comma 6 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113.

Dato atto che:

-il Comune di Campagnano di Roma, alla data del 31/12/2024 ha meno di 50 dipendenti, computati secondo il metodo di calcolo utilizzato per compilare la tabella 12 del Conto Annuale, e precisamente numero 40 dipendenti;

-con deliberazione di Consiglio Comunale n. 80 del 23.12.2024 è stato approvato il Documento Unico di programmazione per il triennio 2025-2027;

-con deliberazione di Consiglio Comunale n. 83 del 27.12.2024 è stato approvato il bilancio di previsione per il triennio 2025-2027;

Rilevato che il Decreto del Presidente della Repubblica del 30 giugno 2022, n. 81 recante “Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 151 del 30 giugno 2022, stabilisce:

-all'art. 1, comma 3, che *“Le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con non più di cinquanta dipendenti sono tenute al rispetto degli adempimenti stabiliti nel decreto del Ministro della pubblica amministrazione di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto-legge n. 80 del 2021.”*;

-all'art. 1, comma 4, la soppressione del terzo periodo dell'art. 169, comma 3-bis del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, che recitava *“Il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del presente testo unico e il piano della performance di cui all'art. 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono unificati organicamente nel PEG.”*, decretando pertanto la separazione fra il Piano Esecutivo di Gestione, come definito nel citato art. 169, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 e la definizione degli obiettivi di performance dell'Amministrazione;

-all'art. 2, comma 1, che per gli Enti Locali, di cui all'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del medesimo decreto legislativo e il piano della performance di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono assorbiti nel piano integrato di attività e organizzazione di cui all'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113;

Richiamata la Deliberazione di G.C. n. 15 del 13.02.2025 con la quale è stata effettuata la ricognizione delle eccedenze del personale ai sensi dell'art. 33 D.Lgs. 165/2001;

Nel corso del 2025 sono previste le seguenti cessazioni:

Determinazione N. 1823 DEL 11.12.2024 - collocamento a riposo con decorrenza dal 06.05.2025 di una unità di funzionario direttivo – a tempo pieno ed indeterminato

- Determinazione n. 72 del 20.01.2025 collocamento a riposo con decorrenza dal 01.07.2025 di una unità di collaboratore amministrativo
- È previsto un ulteriore collocamento a riposo per vecchiaia di una unità di istruttore amministrativo con decorrenza dal 1.10.2025;
-

DATO ATTO che la legge di bilancio 2025 all'art 1 comma 165 introduce la facoltà, a favore delle amministrazioni di trattenere in servizio fino al settantesimo anno di età, con il consenso dell'interessato, il personale in possesso di specifiche competenze da trasferire ai dipendenti neoassunti o volte a garantire l'assolvimento di esigenze funzionali. Detta facoltà è esercitabile nel limite del 10% degli spazi assunzionali .

RITENUTO di non sussistano i presupposti per avvalersi di tale facoltà;

CONSIDERATO CHE in sede di confronto con le OOSS conclusosi con verbale del 9.06.2023, l'Amministrazione si impegna ad effettuare nel biennio 2023-2025 n. 3 progressioni verticali dall'Area Operatori a quella degli Istruttori utilizzando l'istituto delle progressioni in deroga previsto dall'art 13 ult comma CCNL Comparto Funzioni Locali del 16.11.2022 , cui si darà corso nell'anno 2025.

Preso atto che il vigente quadro normativo in materia di organizzazione degli enti locali, con particolare riferimento a quanto dettato dal D.Lgs. n. 267/2000 e dal D.Lgs. n. 165/2001, attribuisce alla Giunta comunale specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche;

Visto l'art. 6, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato da ultimo dal D.Lgs. n. 75/2017, che recita:

“1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.

4. Nelle amministrazioni statali, il piano di cui al comma 2, adottato annualmente dall'organo di vertice, è approvato, anche per le finalità di cui all'articolo 35, comma 4, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato, su proposta del Ministro competente, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

(...) 6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale.”

Visto inoltre l'art. 6-ter, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, che recita:

“1. Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali.

2. Le linee di indirizzo di cui al comma 1 sono definite anche sulla base delle informazioni rese disponibili dal sistema informativo del personale del Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, di cui all'articolo 60.

3. Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale e agli enti locali, i decreti di cui al comma 1 sono adottati previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131. Con riguardo alle aziende e agli enti del Servizio sanitario nazionale, i decreti di cui al comma 1 sono adottati di concerto anche con il Ministro della salute.
4. Le modalità di acquisizione dei dati del personale di cui all'articolo 60 sono a tal fine implementate per consentire l'acquisizione delle informazioni riguardanti le professioni e relative competenze professionali, nonché i dati correlati ai fabbisogni.
5. Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni.”

Rilevato che:

- il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha approvato le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PP.AA., con Decreto Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018;
- le citate Linee di indirizzo non hanno natura regolamentare ma definiscono una metodologia operativa di orientamento delle amministrazioni pubbliche, ferma l'autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal TUEL e dalle altre norme specifiche vigenti.
- l'art. 22, c. 1, D.Lgs. n. 75/2017 stabilisce che "(...) il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica (...) comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo";

Visti:

- l'art. 39, c. 1, L. 27 dicembre 1997, n. 449 che recita: *Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla [legge 2 aprile 1968, n. 482](#)*;
- l'art. 89, c. 5, D.Lgs. n. 267/2000 il quale stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari, i comuni nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;

– l'art. 91, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267/2000, in tema di assunzioni, che recita:

1. *Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore
■ funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di ■ vertice delle
amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla
[legge 12 marzo 1999, n. 68](#), finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale.*
2. *Gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter dell'articolo 39 del decreto legislativo 27 dicembre 1997, n. 449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze.*
3. *Gli enti locali che non versino nelle situazioni strutturalmente deficitarie possono prevedere concorsi interamente riservati al personale dipendente, solo in relazione a particolari profili o figure professionali caratterizzati da una professionalità acquisita esclusivamente all'interno dell'ente.*
4. *Per gli enti locali le graduatorie concorsuali rimangono efficaci per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione per l'eventuale copertura dei posti che si venissero a rendere successivamente vacanti e disponibili, fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso medesimo.*

Considerato che il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere definito in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'ente, la quale, oltre a essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è:

- alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;
- strumento imprescindibile di un'organizzazione chiamata a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese;

Preso atto che, secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. n. 75/2017, il concetto di “*dotazione organica*” si deve tradurre, d'ora in avanti, non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, tenendo sempre presente nel caso degli enti locali che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei *budget* assunzionali.

Rilevato che l'art. 33, c. 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34 dispone:

“A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città

ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018.”

Visto il D.M. 17 marzo 2020 ad oggetto: “*Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni*” il quale, con decorrenza 20 aprile 2020, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, in deroga al limite derivante dall'art. 1, c. 557-quater, L. n. 296/2006;

Rilevato che il D.M. 17 marzo 2020 citato dispone, dal 20 aprile 2020, una nuova metodologia di calcolo del limite di spesa che si assume in deroga a quanto stabilito dalla normativa previgente;

Vista la circ. Presidenza del Consiglio dei ministri 13 maggio 2020 ad oggetto: “*Circolare sul decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, attuativo dell'articolo 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni*”, pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 226 dell'11 settembre 2020;

L'anno 2025 si apre con la conferma che gli enti locali continueranno ad applicare le norme sulla *capacità assunzionale* finora utilizzate

Inquadramento normativo: la capacità assunzionale per i comuni

Il decreto-legge 30 aprile 2019, convertito con modificazioni dalla Legge 28 giugno 2019, n. 58, denominato “decreto crescita”, ha introdotto, con l'art. 33, comma 2, il **principio del tutto innovativo della “sostenibilità finanziaria”** per la programmazione delle assunzioni nei Comuni, sradicando il previgente e stringente sistema fondato sul “turnover”.

La norma sopra citata ha stabilito infatti che “...i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con

i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico

■ *dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia* ■ *demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia*

esigibilità stanziato in bilancio di previsione...”.

L'applicazione concreta della disposizione di legge è stata demandata ad un successivo decreto ministeriale, emanato in data 17 marzo 2020, che, unitamente alla Circolare interministeriale del 13 maggio 2020, ha dettato le “*regole del gioco*” per la valutazione del concetto di “*sostenibilità finanziaria*” **fissando la decorrenza del nuovo sistema al 20 aprile 2020.**

Dal 1° gennaio 2025, in particolare, il Decreto Ministeriale del 17 marzo 2020, aveva disposto **la cessazione di alcune specifiche applicazioni che saranno approfondite** nel corso della lettura

Il metodo di calcolo e le voci da considerare

Il concetto su cui si basa la “*sostenibilità finanziaria*” è legato alla **determinazione del rapporto percentuale tra la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato e la media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti approvati, al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità (assestato) dell'ultimo esercizio di riferimento.** Sul punto, la Corte dei conti – sezione regionale di controllo per l'Emilia-Romagna, con deliberazione n. 55/2020/PAR, ha sottolineato la necessità del **costante aggiornamento**, al sopraggiungere di ogni nuovo rendiconto, dei dati contabili utilizzati per il calcolo.

Ai fini di quanto sopra, l'art. 2, del decreto ministeriale del 17 marzo 2020, ha puntualmente individuato, quali componenti di spesa da considerare, gli impegni registrati nel conto consuntivo e riferiti al macroaggregato 1.01.00.00.000 nonché ai codici 1.03.02.12.001, 1.03.02.12.002, 1.03.02.12.003 e 1.03.02.12.999. Altresì, nella determinazione dell'aggregato di spesa di personale, i comuni devono considerare anche la spesa, calcolata con riferimento ai predetti codici di bilancio, per tutti i “*soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture ed organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente*”, ad esempio nell'ambito della loro partecipazione a Unioni di Comuni.

Per quanto concerne invece le voci da considerare nelle entrate correnti, la Circolare del 13 maggio 2020 ha stabilito che i comuni che hanno attribuito al gestore l'entrata da TARI corrispettiva ed anche la relativa spesa, possono aggiungere tra le entrate correnti, e per la quota di competenza, la medesima TARI al netto del fondo crediti dubbia esigibilità così come valorizzata nel piano finanziario dell'ente gestore del servizio.

A seguito della concreta applicazione del sistema, si sono susseguiti poi ulteriori interventi normativi e interpretativi da parte della Corte dei conti, di specificazione delle voci da considerare nel calcolo, così riassunte:

- Decreto ministeriale del 21 ottobre 2020 - **Contabilizzazione della spesa in caso di convenzione di segreteria comunale:** il comune capo convenzione sottrarrà da spesa ed entrata relative al segretario comunale la quota parte di trasferimento che i comuni in convenzione gli riconoscono, nelle rispettive annualità oggetto di calcolo; il comune in convenzione invece conteggerà in aggiunta alla spesa di personale già quantificata con i codici BDAP, la somma dei trasferimenti operati in favore del comune capo convenzione;

- art. 57, comma 3-*septies* del d.l. 104/2020 - **esclusione delle spese di personale *etero-finanziate***, e della correlata entrata corrente, legate ad assunzioni **effettuate per specifiche disposizioni di legge** (ad esempio la spesa per assunzioni a tempo indeterminato **degli assistenti sociali**, finalizzati al raggiungimento dei LEP di cui all'art. 1, comma 797 e seguenti, legge di bilancio 178/2020);
- delibere Corte dei conti Lombardia n. 73/2021/PAR, Abruzzo n. 249/2021/PAR, Liguria n. 1/2022/PAR riguardanti la non rilevanza, ai fini del calcolo, della **spesa per *incentivi funzioni tecniche***, e della correlata entrata.
- art. 1 del d.l. 80/2021 e art. 31-*bis* del d.l. 152/2021 - esclusione delle spese per assunzioni legate alle ***progettualità PNRR*** e quelle finalizzate all'attuazione degli interventi del PNRR nei comuni fino a 5.000 abitanti a valere sul fondo istituito presso il Ministero dell'Interno;
- Art. 3 comma 4-*ter* del d.l. 36/2022 - esclusione dei costi derivanti dalla **corresponsione degli arretrati contrattuali** nell'anno di riferimento (per l'anno 2025, al sopraggiungere del nuovo Ccnl, dovranno, quindi, essere sottratti gli importi liquidati per gli arretrati degli anni precedenti, ossia 2022/2023/2024).

rapporto tra il d.m. e il comma 557 della legge 296/2006

Una delle innovazioni introdotte dal d.m. e riservata ai soli comuni c.d. “*virtuosi*” è quella prevista dall'art. 7, comma 1. L'articolo prevede infatti che **la maggiore spesa di personale derivante da assunzioni a tempo indeterminato effettuate a valere sugli spazi concessi dal decreto, può essere portata in detrazione** dall'aggregato complessivo della spesa di personale ai fini del rispetto dell'art. 1, comma 557, della legge 296/2006. Sulla locuzione “*maggiore spesa*” né la Funzione Pubblica né la Corte dei conti hanno fornito, ad oggi, un riferimento preciso di come e rispetto a quale parametro si quantifichi esattamente la spesa da portare in deroga al limite. Tuttavia, la *ratio* della norma sottintende che si possa legittimamente detrarre la quota di spesa effettiva, valorizzata tenendo conto anche dell'IRAP, **derivante da nuove assunzioni a tempo indeterminato**, effettuate dalla data di vigenza del d.m., **se tale maggiore spesa è riferibile ad una “*espansione quantitativa*” della dotazione organica dell'ente rispetto al parametro di riferimento**, che dal 2025 è l'ultimo rendiconto della gestione approvato.

Cosa cambia a e cosa rimane dal 2025

Il 2025 porta alcune importanti novità rispetto a quanto finora applicato.

La prima, e più rilevante, è **la cessazione dell'efficacia della Tabella 2** riportata nell'art. 5 del d.m. 17 marzo 2020, **che calmierava la crescita della spesa di personale per gli enti virtuosi facendo riferimento alla spesa registrata nell'anno 2018**. Dal corrente anno quindi i Comuni, nella programmazione delle assunzioni - e fatto salvo il rispetto dell'equilibrio pluriennale di bilancio asseverato all'organo di revisione - potranno potenzialmente espandere la propria spesa di personale fino al raggiungimento del valore soglia determinato dall'applicazione della Tabella 1, ex art. 4.

In correlazione a quanto appena esposto, cesserà la possibilità di utilizzare, in alternativa agli spazi di Tabella 2, gli eventuali resti dei 5 anni antecedenti al 2020 della capacità assunzionale, maturata nel previgente regime di *turnover*.

Infine, i comuni virtuosi con popolazione inferiore ai 5 mila abitanti, appartenenti ad una unione di comuni, non potranno più incrementare la propria spesa di personale da collocare in comando obbligatorio presso l'unione stessa.

permangono quindi i quattro limiti finanziari da rispettare per le assunzioni per i comuni:

- Rispetto dell'art. 33 del d.l. 34/2019;

- Rispetto del limite del comma 557, della legge 296/2006, tenuto conto della possibile deroga per la maggiore spesa di personale a tempo indeterminato per i Comuni “virtuosi” (vedi paragrafo precedente);
 - Rispetto del limite del lavoro flessibile ai sensi nell’art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010 (c.d. “tetto 2009”);
 - Rispetto del limite al trattamento accessorio del personale di cui all’art. 23, comma 2, del d. lgs. 25/05/2017, n. 75 (c.d. “tetto 2016”).
- Nel PIAO invece, nella sezione 3 – sottosezione 3.3 che ai sensi del decreto interministeriale del 30 giugno 2022, n. 132 ha assorbito, codificato e standardizzato i contenuti del “Piano triennale dei fabbisogni di personale”, devono essere indicati i seguenti elementi:
- consistenza di personale al 31 dicembre dell’anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale;
 - quantificazione degli spazi assunzionali dell’amministrazione, calcolati sulla base dei vigenti vincoli di spesa ed in coerenza con quanto inserito nel DUP e nel bilancio di previsione;
 - programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell’evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni;
- Nel PIAO invece, nella sezione 3 – *sottosezione 3.3* che ai sensi del decreto interministeriale del 30 giugno 2022, n. 132 ha assorbito, codificato e standardizzato i contenuti del “*Piano triennale dei fabbisogni di personale*”, devono essere indicati i seguenti elementi:
- consistenza di personale al 31 dicembre dell’anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale;
 - quantificazione degli spazi assunzionali dell’amministrazione, calcolati sulla base dei vigenti vincoli di spesa ed in coerenza con quanto inserito nel DUP e nel bilancio di previsione;
 - programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell’evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni;
 - eventuali obiettivi di trasformazione dell’allocazione delle risorse, ossia un’allocazione del personale che segue le priorità strategiche, invece di essere ancorata all’allocazione storica;
 - strategie di copertura del fabbisogno, ove individuate;
 - strategie di formazione del personale, evidenziando le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
 - situazioni di soprannumero o di eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali.

Dato atto che, ai sensi dell’art. 3, D.M. 17 marzo 2020, il Comune di Campagnano di Roma appartiene alla fascia demografica F);

Rilevato che:

- sulla base della Tabella 1 dell’art. 4, D.M. 17 marzo 2020, il valore soglia di massima spesa del personale corrispondente è pari al 27,00% (A);

Verificato che, sulla base dei dati ricavati dai rendiconti **2021-2023** e dal bilancio di previsione finanziario annualità **2023**, il rapporto percentuale ammonta al **17,24 %** come verificabile dal prospetto allegato alla presente determinazione trasmesso dal Responsabile del Settore II e attestazioni inviate con prot n 6725 del 26.02.2025 (**All. 1**);

Preso atto che tale valore è uguale o inferiore al valore della soglia di virtuosità (**A**);

Rilevato che per l'anno **2025** il tetto massimo della spesa di personale è pertanto **pari a € 2.216.254,67**;

Visto l'art. 9, c. 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78, il quale testualmente recita:

“28. A decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, incluse le Agenzie fiscali di cui agli articoli 62, 63 e 64 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, e successive modificazioni, gli enti pubblici non economici, le università e gli enti pubblici di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni e integrazioni, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura fermo quanto previsto dagli articoli 7, comma 6, e 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Per le medesime amministrazioni la spesa per personale relativa a contratti di formazione lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni ed integrazioni, non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009. I limiti di cui al primo e al secondo periodo non si applicano, anche con riferimento ai lavori socialmente utili, ai lavori di pubblica utilità e ai cantieri di lavoro, nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea; nell'ipotesi di cofinanziamento, i limiti medesimi non si applicano con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti. Le disposizioni di cui al presente comma costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano le regioni, le province autonome, gli enti locali e gli enti del Servizio sanitario nazionale. Per gli enti locali in sperimentazione di cui all'articolo 36 del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, per l'anno 2014, il limite di cui ai precedenti periodi è fissato al 60 per cento della spesa sostenuta nel 2009. A decorrere dal 2013 gli enti locali possono superare il predetto limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale nonché per le spese sostenute per lo svolgimento di attività sociali mediante forme di lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267. (...). Il mancato rispetto dei limiti di cui al presente comma costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale. Per le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per le finalità previste ai sensi del presente comma, il limite di cui al primo periodo è computato con riferimento alla media sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009.”

Visto inoltre l'art. 1, c. 234, L. n. 208/2015 che recita: *“Per le amministrazioni pubbliche interessate ai processi di mobilità in attuazione dei commi 424 e 425 dell'articolo 1 della legge 23 dicembre 2014, n. 190, le ordinarie facoltà di assunzione previste dalla normativa vigente sono ripristinate nel momento in cui nel corrispondente ambito regionale è stato ricollocato il personale interessato alla relativa mobilità. Per le amministrazioni di cui al citato comma 424 dell'articolo 1 della legge n. 190 del 2014, il completamento della predetta ricollocazione nel relativo ambito regionale è reso noto mediante comunicazione pubblicata nel portale «Mobilita.gov», a conclusione di ciascuna fase del processo disciplinato dal decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica*

amministrazione 14 settembre 2015, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 227 del 30 settembre 2015. Per le amministrazioni di cui al comma 425 dell'articolo 1 della legge n. 190 del 2014 si procede mediante autorizzazione delle assunzioni secondo quanto previsto dalla normativa vigente”;

- **Richiamato** inoltre il testo dell'art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016 il quale dispone che non è possibile effettuare assunzioni di personale a qualunque titolo, comprese le stabilizzazioni e le esternalizzazioni che siano una forma di aggiramento di tali vincoli, da parte dei comuni che non hanno rispettato i termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato;

Preso atto che la Corte dei conti, Sez. delle Autonomie, con deliberazione n. 10/SEZAUT/2020/QMIG depositata in data 29 maggio 2020, ha chiarito che: “Il divieto contenuto nell'art. 9, comma 1-quinquies, del decreto legge 24 giugno 2016, n. 113, convertito dalla legge 7 agosto 2016, n. 160, non si applica all'istituto dello “scavalco condiviso” disciplinato dall'art. 14 del CCNL del comparto Regioni – Enti locali del 22 gennaio 2004 e dall'art. 1, comma 124, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, anche nel caso comporti oneri finanziari a carico dell'ente utilizzatore”;

Ritenuto altresì di adottare il **fabbisogno di lavoro flessibile** dell'ente, come fermo restando il rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile (in primis art 9 comma 28 D. L. 78/2010 nonché art- 36 D. Lgs 165/2001;

-

RICHIAMATA la delibera di Giunta Comunale n 188 del 12.11.2024 con la quale veniva operato il Riparto dei proventi derivanti da sanzioni amministrative al CDS ai sensi dell'art 208 e 142 prevedendo lo stanziamento di € 33.514,38 per l'assunzione di vigili stagionali;

CONSIDERATO che veniva finanziato all'ente dal Ministero dell'interno – Prefettura di Roma il Progetto Scuole-Sicure 2023-2024 (prorogato fino al 30.06.2025) per una spesa complessiva di € 11.735,78 di cui € 5.281,10 per l'assunzione di agenti di polizia locale stagionali;

RITENUTO altresì necessario potenziare l'ufficio notifiche-messi comunali con una unità di personale da assumere ai sensi dell'art 1 comma 557 L. 311/2004 in relazione alla notifica degli atti tributari emessi nell'ambito dell'attività di recupero dell'evasione imu-tari;

CONSIDERATO CHE

che il comma 557 della legge finanziaria per l'anno 2005, legge 30.12.2004 - n.311 introduce per i Comuni con popolazione inferiore a 5.000 abitanti la possibilità di servirsi dell'attività lavorativa di dipendenti a tempo pieno di altre Amministrazioni locali, purchè tali dipendenti siano debitamente e preventivamente autorizzati dall'Amministrazione di appartenenza;

che con legge n. 74 del 21 giugno 2023, attraverso l'introduzione del comma 6-bis all'articolo 3, il legislatore ha voluto prevedere l'estensione soggettiva ai comuni fino a 15.000 abitanti (in luogo del pregresso valore demografico di 5.000), poi ulteriormente elevata in sede di conversione in legge n. 112/2023 del d.l. 75/2023, con l'art. 28, comma 1-ter, ai comuni con popolazione inferiore a 25.000 abitanti, della previsione di cui all'articolo 1, comma 557, della legge 311/2004, altrimenti nota come “scavalco di eccedenza”.

- che il Consiglio di Stato – Sez. 1 con parere del 25.05.2005 n. 2141 ha affermato che la disposizione introdotta con la finanziaria 2005, come fonte normativa speciale ed in quanto tale prevalente, introduce una deroga al principio relativo all'unicità del rapporto di lavoro dei pubblici dipendenti, previsto dall'art. 53 del D.Lgs. 165/2001 e delle norme in merito all'applicazione di detto istituto;

- che inoltre il Ministero dell'Interno, con circolare n. 2/2005 del 21.10.2005, riprendendo quanto affermato dal Consiglio di Stato, ha fornito ulteriori indicazioni offrendo un utile orientamento agli enti che intendono avvalersi di tale possibilità;

Vista la circolare del Ministero dell'Interno n. 2 del 21/10/2005 avente ad oggetto “Problematiche interpretative in materia di personale dipendente dagli enti locali: art. 1, comma 557, della legge 30/12/2004 n. 311 (legge finanziaria 2005);

Ritenuto pertanto di adottare il seguente Fabbisogno di personale a tempo determinato:

ANNO 2025			
Tipologia di incarico	settore	Orario settimanale	durata
n. 2 unità agenti di polizia locale- t. d stagionali	Settore VI	36 ore	5 mesi
Art 1 comma 557 l. 311/2004 – operatore esperto	Settore VI	9 ore	6 mesi prorogabili fino al 31.12.2025

Dato atto che il Comune di Campagnano di Roma, è in regola con il rispetto dei limiti delle spese di personale di cui al comma 557-ter dell’art. 1, L. 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell’ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente, e pertanto il limite di spesa per assunzioni a tempo determinato è pari alla spesa effettiva sostenuta per le stesse finalità nel 2009, come di seguito indicato:

Limite di spesa per TD, co.co.co. e convenzioni, CFL, altri rapporti formativi, somministrazione di lavoro, lavoro accessorio ND

Tipologia di lavoro	Impegni anno 2009	% ammessa	Limite di spesa
Tempo determinato	€ 177.336,36	100%	€ 177.336,36
co.co.co.			
Contratti formazione lavoro			
Altri rapporti formativi			
Somministrazione lavoro	€ 78.297,45	100%	€ 78.297,45
Lavoro accessorio (voucher)			
convenzioni			
Totale	€ 182.638,48	100%	€ 182.638,48

Ravvisata la necessità di approvare il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2024-2026, e del relativo piano occupazionale, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo vigente;

TEMPO INDETERMINATO:

2024

Nessuna assunzione prevista;

2025

Nessuna assunzione prevista

▪ **Dato atto che** per il Comune di Campagnano di Roma il tetto limite di spesa derivante dall'art. 1, c. 557-quater, L. n. 296/2006 è pari ad € 2.122.187,33 e che la spesa che sarà stanziata in bilancio 2025, calcolata secondo la suddetta normativa è pari ad 1.858,898,31, come da prospetto ALL. 2, a firma del Responsabile del Settore II;

Rilevato altresì che la spesa da sostenere per assunzioni a tempo determinato, con esclusione del personale reclutato ex art. 110 comma 1 del Tuel è inferiore alla spesa sostenuta nel 2009;

Richiamati:

- l'art. 19, c. 8, L. 28 dicembre 2001, n. 448, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che il piano triennale dei fabbisogni di personale sia improntato al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe siano analiticamente motivate;

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

Visto il parere rilasciato in data 31.03.2025 prot 11986, con cui l'organo di revisione economico-finanziaria ha accertato la coerenza del piano triennale dei fabbisogni di personale con le disposizioni del D.M. 17 marzo 2020, asseverando contestualmente il mantenimento degli equilibri di bilancio;

Dato atto altresì:

- che, in riferimento alla procedura di cui all'art. 30, comma 2-bis, del D.Lgs. n. 165/2001 (mobilità volontaria), al fine di accelerare i tempi delle assunzioni, l'Amministrazione intende avvalersi di quanto disposto dall'art. 3, comma 8, della legge 56/2019 che così prevede:

“Fatto salvo quanto stabilito dall'articolo 1, comma 399, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, fino al 31 dicembre 2024, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001”.

- Il decreto legge 27 dicembre 2024 n. 202 come convertito con modificazioni dalla legge 21 febbraio 2025 n. 15 con l'art 1 comma 10 bis ha modificato 'art 3 comma 8 della legge 66 del 2019 che pertanto adesso così dispone: . Fatto salvo quanto stabilito dall'[articolo 1, comma 399, della legge 30 dicembre 2018, n. 145](#), al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, **fino al 31 dicembre 2025**, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'[articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165](#), e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo [decreto legislativo n. 165 del 2001](#).

- **II DECRETO-LEGGE 14 marzo 2025, n. 25 Disposizioni urgenti in materia di reclutamento e funzionalità delle pubbliche amministrazioni. Entrata in vigore del provvedimento: 15/03/2025**

Art. 3 Modifiche al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ha modificato l'articolo 30, comma 2-bis sostituendo come di seguito:

«2-bis. Le amministrazioni, ad eccezione della Presidenza del Consiglio dei ministri, destinano alle procedure di mobilità di cui al presente articolo, una percentuale non inferiore al 15 per cento delle facoltà assunzionali provvedendo, in via prioritaria, all'immissione in ruolo dei dipendenti provenienti da altre amministrazioni, in posizione di comando, appartenenti alla stessa area funzionale e con esclusione del personale comandato presso gli uffici di diretta collaborazione o equiparati, che facciano domanda di trasferimento nei ruoli delle amministrazioni in cui prestano servizio da almeno dodici mesi e che abbia conseguito una valutazione della performance pienamente favorevole. Le posizioni eventualmente non coperte all'esito delle predette procedure sono destinate ai concorsi. In caso di mancata attivazione delle procedure di mobilità entro l'anno di riferimento, le facoltà assunzionali autorizzate per l'anno successivo sono ridotte del 15 per cento, con conseguente adeguamento della dotazione organica, e i comandi in essere presso l'amministrazione cessano allo scadere del termine di sei mesi dall'avvio delle procedure concorsuali e non possono essere riattivati per diciotto mesi, nemmeno per il personale diverso da quello cessato. In caso di mancata presentazione della domanda di inquadramento, il personale cessa dal comando alla naturale scadenza e non può essere ulteriormente comandato anche presso una amministrazione diversa nei successivi diciotto mesi. Gli inquadramenti di cui al presente comma avvengono, nei limiti dei posti vacanti, nell'area funzionale e posizione economica corrispondente a quella posseduta presso le amministrazioni di provenienza e possono essere disposti anche se la vacanza sia presente in area diversa da quella di inquadramento assicurando la necessaria neutralità finanziaria, previa rimodulazione della dotazione organica da inserire nella sezione del PIAO relativa alla programmazione triennale dei fabbisogni di personale.»;

- il Dossier del Senato della Repubblica e della Camera dei Deputati del 18.03.2025 avente ad oggetto “ Disposizioni urgenti in materia di reclutamento e funzionalità delle pubbliche amministrazioni

D.L. 25/2025” che in ordine alle modifiche introdotto dall’art 3 del citato recente decreto così si esprime “Il **comma 1, lettera c)**, dell’**articolo 3** reca una **revisione della disciplina del rapporto tra la cosiddetta mobilità volontaria nelle pubbliche amministrazioni e le procedure concorsuali per il reclutamento di nuovo personale**¹³. Il successivo **comma 2** reca **alcune norme transitorie, per l’anno 2025**, in relazione alla novella di cui alla suddetta **lettera c)**. Quest’ultima limita al quindici per cento delle facoltà assunzionali delle amministrazioni l’ambito di applicazione del principio che subordina la possibilità di espletamento delle procedure concorsuali al previo ricorso alla mobilità volontaria (in luogo dell’applicazione dello stesso obbligo con riferimento al complessivo numero di posti che si intende ricoprire) ed esclude integralmente dall’obbligo in oggetto la Presidenza del Consiglio dei ministri; resta ferma la possibilità di previo ricorso alla mobilità volontaria per una quota superiore al quindici per cento; vengono stabilite *disposizioni specifiche per il caso di mancato ricorso (con riferimento alla suddetta quota percentuale minima)* alla mobilità volontaria e per il caso di mancata adesione alla stessa da parte del personale in posizione di comando presso l’amministrazione interessata al reclutamento (con esclusione del personale in comando presso gli uffici di diretta collaborazione o equiparati). Inoltre, si riformula il già vigente criterio di priorità nell’immissione in ruolo, in base alla mobilità volontaria, per i dipendenti provenienti da altre amministrazioni, in posizione di comando o di fuori ruolo, appartenenti alla stessa area funzionale (tra le altre modifiche, si espungono dall’ambito del criterio di priorità le ipotesi di fuori ruolo). La revisione in oggetto non ha effetti su: la norma temporanea che esclude l’obbligo di previo ricorso alla mobilità volontaria per le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni entro il 31 dicembre 2025¹⁴; la disciplina che, salvo eccezioni, subordina l’avvio delle procedure concorsuali al previo ricorso agli elenchi dei dipendenti pubblici collocati in disponibilità in base all’istituto della mobilità collettiva di ufficio.”

- che, in riferimento alla procedura di cui all'art. 34-bis, del D.Lgs. n. 165/2001 (mobilità obbligatoria), la legge n. del D.L. 30 aprile 2022, n. 36, concernente “*Ulteriori misure urgenti per l’attuazione del Piano nazionale di ripresa e* vigore il 30 giugno 2022, con l’inserimento del comma 3-quater, ha ridotto da 45 a 20 giorni il termine per la maturazione caso di comunicazione di cui all’art 34 bis del d.lgs. 165/2001

79/2022 di conversione *resilienza*”, entrato in del silenzio assenso in

Dato atto che:

- questo ente è in regola con gli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla legge n. 68/1999 (come da prospetto depositato in atti) e che, pertanto, nel piano occupazionale 2025-2027 non si prevede di ricorrere a questa forma di reclutamento;
- questo ente non ha in corso percorsi di stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili ai sensi della normativa vigente;

Visto il piano occupazionale 2025-2027 predisposto sulla base della dotazione organica allegata e della normativa sopra richiamata e tenendo altresì conto delle esigenze dell’ente, come di seguito:

TEMPO INDETERMINATO

ANNO 2025

Cat.prec ed.	Profilo professionale da coprire	SETTORE	T INDET / TDET	PT/FT	Modalità di reclutamento					
					Concorso pubblico e/oscorrimento graduatoriavigente	Selezione Centro impiego	Legge n. 68/1999	Progressionedi carriera	Stabil.	Note
	Istruttore amministrativo	I	INDETERMINATO	FT	X					
	FUNZIONARIO DIRETTIVO AMMINISTRATIVO-CONTABILE	II	INDETERMINATO	FT	X					
	ISTRUTTORE TECNICO	III E IV	INDETERMINATO	FT	X					L'unità sarà assegnata al 50% al settore III e al 50% al settore IV

	ISTRUTTORE INFORMATICO	II	INDETERMINATO	FT				X		Progression verticali in deroga art 13 comma 6 CCNL 16.11.2022
	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	II	INDETERMINATO	FT				X		Progression verticali in deroga art 13 comma 6 CCNL 16.11.2022
	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	VII	INDETERMINATO	FT				X		Progression verticali in deroga art 13 comma 6 CCNL 16.11.2022

ANNO 2026 E ANNO 2027: NESSUNA ASSUNZIONE PREVISTA

ANNO 2025			
Tipologia di incarico	settore	Orario settimanale	durata
n. 2 unità agenti di polizia locale- t. d stagionali	Settore VI	36 ore	5 mesi
Art 1 comma 557 l. 311/2004 – operatore esperto	Settore VI	9 ore	6 mesi prorogabili fino al 31.12.2025

Di seguito viene riprodotta la Dotazione Organica dell'Ente a seguito delle previsioni assunzionali adottate con il presente atto:

SETTORE I								
SERVIZI	CLASSIFICAZIONE.	NOMINATIVI		PIANTA ORGANICA	Costo retributivo previsto (stip. Base, CPDEL, IRAP, IVC 2022, IVC 2024, Comparto Bil., INADEL, TFR)	PRESENZE EFFETTIVE	Costo retributivo attuale(stip. Base, CPDEL, IRAP, IVC 2022, IVC 2024, Comparto Bil., INADEL, TFR)	MODALITA' ASSUNZIONE
Cultura - Sport – Tempo libero Socio assistenziale - Pubblica Istruzione	Funzionari ed EQ			2	78.739,30	2	78.739,30	PERSONALE DI RUOLO
	Istruttori			2	65961,16	1	32.980,58	PERSONALE DI RUOLO-
								Da assumere tramite concorso
	Operatori Esperti			2	59.326,99	2	59.326,99	PERSONALE DI RUOLO
		TOTALE	TOTALE	6	204.027,45	5	171.046,87	

SETTORE II								
SERVIZI	CLASSIFICAZIONE.	NOMINATIVI		PIANTA ORGANICA		PRESENZE EFFETTIVE		MODALITA' ASSUNZIONE
Economico-Finanziario-Controllo di gestione- Economato- Politiche tributarie -Informatico – Personale economico - Demografici – Statistica – Elettorale -	Funzionari ed EQ	DE PAOLIS DANIELE				1	41.223,44	PERSONALE DI RUOLO
		-----		2	82446,88			Da assumere da concorso
	Istruttore	MERCURI ORIETTA TOCCI LAURA COPPOLA EMILIA PACE ROBERTA						PERSONALE DI RUOLO
				6	139937,26	4	132.664,90	Oltre n.2 unità da assumere per progressione verticale
	Operatori Esperti	BELLISSIMO FRANCESCO - PUCCIARMATI						
		SERENELLA - BENIGNI MILENA - BONFILI FRANCESCO - PERLA ANNALISA - CARDINALI ROSA - MASCI DONATELLA		7	210.490,49	7 di cui uno ad esaurimento	195.626,57	PERSONALE DI RUOLO
			TOTALE	12	350427,75	12	369.514,91	

SETTORE III								
SERVIZI	CLASSIFICAZIONE.	NOMINATIVI		PIANTA ORGANICA		PRESENZE EFFETTIVE		MODALITA' ASSUNZIONE
Trasporti e Demanio- Cimitero - Manutentivo- Patrimonio-	Funzionari ed EQ			1	39.367,58	1	39.367,58	PERSONALE DI RUOLO
	Istruttore			0,5	33.149,18	0,5	28.957,40	PERSONALE DI RUOLO
				0,5		0,5*		*unità collocata a riposo il 01/10/2025
		TOTALE	TOTALE	2	72.516,76	2	68.324,98	

SETTORE IV								
SERVIZI	CLASSIFICAZIONE.	NOMINATIVI		PIANTA ORGANICA		PRESENZE EFFETTIVE		MODALITA' ASSUNZIONE
Lavori Pubblici- Sicurezza- Ambiente - Protezione civile –	Funzionari ed EQ			1	78.845,64	1	78.845,64	110 COMMA 1 D.LGS. 267/2000
				1		1		PERSONALE DI RUOLO
	Istruttore			0,5	33149,175	0,5	28957,39875	PERSONALE DI RUOLO
				0,5		0,5*		*unità collocata a riposo il 01/10/2025
		TOTALE	TOTALE	3	111.994,82	3	28.957,40	

SETTORE V								
SERVIZI	CLASSIFICAZIONE.	NOMINATIVI		PIANTA ORGANICA		PRESENZE EFFETTIVE		MODALITA' ASSUNZIONE
	Funzionari ed EQ							PERSONALE DI RUOLO
Urbanistica-				3				
Edilizia privata -					114000,52	3 di cui n.1 unità ad esaurimento	95173,27	PERSONALE DI RUOLO
Controllo del territorio -								
Suap – caccia e pesca - Turismo								PERSONALE DI RUOLO
	ISTRUTTORE			1	33.235,34	1	33.235,34	PERSONALE DI RUOLO
	Operatori Esperti							
				1	29.364,92	1	29.364,92	PERSONALE DI RUOLO
		TOTALE	TOTALE	5	176.600,78	5	157.773,53	

SETTORE VI								
SERVIZI	CLASSIFICAZIONE.	NOMINATIVI		PIANTA ORGANICA		PRESENZE EFFETTIVE		MODALITA' ASSUNZIONE
Polizia locale – Messi notificatori				2	78.174,36	2	78.174,36	PERSONALE DI RUOLO
	Funzionari ed EQ							
				8	236910,13	6	208129,98	PERSONALE DI RUOLO
	Istruttore							
		NUOVA ASSUNZIONE						T.D.(STAGIONALI)) FINANZIATO CON CDS 5 mesi
		NUOVA ASSUNZIONE						
	Operatori Esperti			2	63.222,34	2	57.238,72	PERSONALE DI RUOLO
								* unità O.E. ex 557 10 mesi
				12	378.306,83	10	343.543,06	

SETTORE VII								
SERVIZI	CLASSIFICAZIONE.	NOMINATIVI		PIANTA ORGANICA		PRESENZE EFFETTIVE		MODALITA' ASSUNZIONE
Affari Generali – Contenzioso - Protocollo - Contratti – Politiche del Personale in termini giuridici	Funzionari ed EQ							
		SEGRETARIO COMUNALE		1	71.302,86	0		PERSONALE DI RUOLO
	Operatori Esperti							
				3	57.367,39	3 di cui uno ad esaurimento	57.367,39	PERSONALE DI RUOLO
								personale distaccato costi non a carico dell'Ente
	ISTRUTTORE			1		1 Da assumere per progr vertical in deroga	3.636,18	
		TOTALE		4	128.670,25	4	61.003,57	

STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELL'ENTE

FUNZIONIGRAMMA PER SETTORI

SETTORE I

Cultura - Sport –Tempo libero - Socio assistenziale - Pubblica Istruzione

Servizio 1.2 Cultura

Servizio 1.3 Sport , tempo libero,

Servizio 1.4 Socio-assistenziale

Servizio 1.5 Pubblica Istruzione

SETTORE II

Economico-Finanziario-Controllo di gestione-Economato-Politiche tributarie -Informatico – Personale economico - Demografici – Statistica - Elettorale

Servizio 2.1 Programmazione -Bilancio Servizio

2.2 Economato e Provveditorato Servizio

2.3 Politiche tributarie

Servizio 2.4. Implementazione delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione Servizio

Servizio 2.5 Gestione Risorse di personale (economico)

Servizio 2.6 Anagrafe- Stato Civile – Elettorale- Statistica

▪ **SETTORE III (LAZZARI)** ▪

Trasporti – Demanio – Cimitero - Manutentivo - Patrimonio

Servizio 3.1 Trasporti – Demanio

Servizio 3.2 Cimitero

Servizio 3.3 Manutentivo

Servizio 3.4 Patrimonio

Servizio 3.5 Impianti sportivi

SETTORE IV (110)

Lavori Pubblici-Sicurezza-Ambiente - Protezione civile

Servizio 4.1 Lavori Pubblici- Sicurezza

Servizio 4.2 Ambiente

Servizio 4.3 Protezione Civile

SETTORE V

Urbanistica- Edilizia privata - Controllo del territorio- Suap – caccia e pesca - Turismo

Servizio 5.1 Urbanistica Servizio

5.2 Edilizia privata

Servizio 5.3 Controllo del territorio

Servizio 5.4 SUAP - caccia e pesca - Turismo

SETTORE VI

Polizia Locale-Messi notificatori

Servizio 6.1 Polizia stradale

Servizio 6.2 Polizia amministrativa urbanistica e ambientale Servizio 6.3 Notifiche

SETTORE VII

Affari Generali –Contenzioso - Protocollo - Contratti – Politiche del Personale in termini giuridici

Servizio 7.1 Contratti

Servizio 7.2 Affari Generali

Servizio 7.3 Personale giuridico

■ Servizio 7.4 Contenzioso-Protocollo ■

SETTORE I

Cultura - Sport –Tempo libero - Socio assistenziale - Pubblica Istruzione

Al Settore compete:

la promozione dell'attività sportiva e di forme d'impiego del tempo libero;
la gestione di tutte le attività connesse alla promozione turistica;
i rapporti e collaborazione con l'associazionismo sportivo;
la gestione di biblioteche, archivi, teatri, musei, istituti culturali, ludoteche;
politiche giovanili;
la gestione dei servizi sociali territoriali alla persona ed ai nuclei familiari;
la gestione di strutture socio-assistenziali comunali e del Consorzio Valle del Tevere;
la tutela delle fasce marginali per il recupero e lo sviluppo dell'autonomia;
la rilevazione e valutazione dei bisogni emergenti, il monitoraggio di rilevanti problematiche inerenti la realtà sociale locale;
i rapporti funzionali con le strutture del Servizio Sanitario e le istituzioni operanti nel sociale;
la vigilanza delle strutture socio-assistenziali private, compresa l'applicazione di sanzioni e/o diffide;
la gestione dei servizi educativi per l'infanzia e delle iniziative di formazione permanente per i cittadini;
l'organizzazione e la gestione dei servizi di assistenza scolastica per il diritto allo studio (mensa, trasporto scolastico, sostegno agli alunni disabili ecc.);
la gestione di beni e servizi alle istituzioni scolastiche;
l'organizzazione e la gestione, del servizio di trasporto scolastico;
le iniziative di sostegno e di collaborazione ed integrazione dell'attività scolastica;

gestione di attività e progetti formativi per le scuole;
rapporti funzionali con il centro sociale anziani;
gestione dei parchi e delle strutture destinate allo svolgimento delle attività socio-ricreative-culturali, esclusa la manutenzione ordinaria e straordinaria degli stessi);
gestione dei rapporti con il terzo settore;
gestione dei veicoli in dotazione al settore (bollo, manutenzioni, rifornimento carburante)

SETTORE II

Economico-Finanziario-Controllo di gestione-Economato-Politiche tributarie -Informatico – Personale economico - Demografico – Statistico - Elettorale

Al Settore compete:

il coordinamento e la gestione dell'attività finanziaria;
istruttoria del bilancio preventivo e della pianificazione finanziaria;
la verifica, a norma di legge, della veridicità ed attendibilità delle previsioni dell'entrata e della compatibilità delle previsioni di spesa per ogni servizio;
il controllo della gestione del bilancio, predisposizione del rendiconto;
la verifica periodica degli equilibri di bilancio e segnalazione delle situazioni di pregiudizio degli stessi;
la verifica di regolarità contabile ed attestazione della copertura finanziaria degli atti che impegnano spese;
il coordinamento e la gestione contabile delle entrate;
la tenuta della contabilità finanziaria ed economica;
il servizio di tesoreria del Comune
la gestione delle partecipazioni del Comune e relativi adempimenti;
i rapporti economico-finanziari con consorzi, aziende speciali, imprese di gestione dei servizi pubblici comunali, contratti di servizio di competenza del settore;
la pianificazione, la programmazione e il controllo delle attività dell'Ente
acquisti beni di cancelleria per gli uffici e dei prodotti informatici;
il servizio di economato secondo le norme del relativo regolamento.
i compiti in materia di sostituto d'imposta per il personale e professionisti assimilati;
gestione delle utenze comunali relative all'illuminazione pubblica non appaltata;
gestione conti correnti ordinari bancari e postali.
la gestione dei tributi locali e di entrate patrimoniali dell'ente;

riscossione coattiva delle entrate tributarie e patrimoniali dell'ente;

la predisposizione degli atti normativi relativi ai tributi ed alle entrate;

la costituzione e gestione della banca-dati tributaria integrata dell'ente;

- la gestione generale delle Tecnologie Informatiche e Comunicazioni - ITC, inclusa la rete LAN, i Server, le workstation e le periferiche;

i rapporti con i fornitori dell'hardware, del Software e dei Sistemi sia per gli acquisti che per la manutenzione, previo accordo con i Responsabili dei Settori;

i servizi di centralino, servizi di fonia fissa e di fonia mobile;

gestione del personale: profili economici e previdenziali assistenziali;

gestione delle voci di competenza del salario accessorio (turno, reperibilità, straordinario, servizio esterno);

cessioni del quinto e pignoramenti presso terzi;

gestione cartellini personale;

buoni pasto;

Conto annuale del personale ad eccezione della relazione annuale;

i servizi di anagrafe, stato civile, leva militare, AIRE;

il servizio elettorale;

anagrafe degli amministratori

le rilevazioni statistiche e i censimenti;

la formazione elenchi giudici popolari;

polizia mortuaria, tumulazione, estumulazione, concessioni loculi e cappelle;

SETTORE III

Trasporti – Demanio – Cimitero - Manutentivo - Patrimonio

Al Settore compete:

la programmazione e gestione degli interventi di manutenzione ordinaria relativi al patrimonio immobiliare ed ai beni demaniali del Comune;

la manutenzione degli impianti, attrezzature ed altri beni strumentali utilizzati nelle attività istituzionali dell'ente;

gestione dei veicoli in dotazione al settore (bollo, manutenzioni, rifornimento carburante)

il servizio di pronto intervento in collaborazione con la Polizia Municipale;

la manutenzione degli impianti di illuminazione pubblica nonché la liquidazione delle relative utenze gestite in appalto dal Comune;

la gestione di impianti ed immobili comunali;

l'allestimento di strutture provvisorie per manifestazioni pubbliche ed altre attività temporanee del Comune;

interventi di manutenzione straordinaria e ordinaria degli immobili comunali, ivi inclusi parchi e strutture socio-ricreative-culturali;
la programmazione e l'attuazione degli interventi di miglioramento dell'arredo urbano e del verde e la loro gestione;
l'organizzazione e la gestione del servizio di autotrasporto pubblico urbano ed extraurbano;
la gestione amministrativo-contabile e tecnica dei beni immobili demaniali e patrimoniali, compresi quelli dei contratti relativi a diritti personali o reali.

la tenuta e l'aggiornamento dell'inventario dei beni mobili e immobili
i procedimenti concessori e convenzioni inerenti beni demaniali e del patrimonio dell'ente;
gestione dell'illuminazione pubblica;
servizi connessi alla viabilità.

Cimitero: manutenzione e gestione delle strutture cimiteriali:

gestione lampade votive;

gestione appalto relativo ai servizi cimiteriali;

la gestione delle procedure pubbliche di gara del settore di competenza;

la predisposizione di contratti e convenzioni del settore di competenza;

i servizi di pulizia degli immobili di uso pubblico di pertinenza comunale, esclusi quelli scolastici;

gestione degli impianti sportivi comunali: convenzioni, concessioni, rapporti di gestione;

toponomastica e numerazione civica.

SETTORE IV

Lavori Pubblici-Sicurezza-Ambiente - Protezione civile

Al Settore compete:

l'attuazione del programma delle opere pubbliche approvato dal consiglio comunale;
la progettazione completa e la direzione dei lavori per la realizzazione di nuove opere ed infrastrutture pubbliche, per la ristrutturazione e manutenzione straordinaria del patrimonio immobiliare ed infrastrutturale del Comune;
gestione dei veicoli in dotazione al settore (bollo, manutenzioni, rifornimento carburante)
la gestione dei compiti in materia di sicurezza dei luoghi di lavoro (datore di lavoro);
la prevenzione ed interventi in materia di inquinamento, smaltimento dei rifiuti, tutela e riqualificazione ambientale;
la gestione delle competenze relative ai servizi di acquedotti, fognature e impianti di depurazione, comprese quelle relative al piano regionale delle acque e al servizio idrico integrato, di competenza comunale o del gestore servizio Idrico Integrato;
l'organizzazione e la gestione delle attività di pertinenza comunale inerenti alla Protezione Civile (piani di emergenza, coordinamento tecnico dell'unità di crisi, pronto intervento, ecc.) e i rapporti e la collaborazione con gli organismi istituzionali e di volontariato competenti in materia.;

procedure espropriative;

la gestione delle procedure pubbliche di gara del settore di competenza;

- la predisposizione di contratti e convenzioni del settore di competenza;

SETTORE V

Urbanistica- Edilizia privata - Controllo del territorio – Suap - caccia e pesca - Turismo

Al Settore compete:

la pianificazione generale ed attuativa del territorio;

l'assetto del territorio, la difesa del suolo e la protezione idrogeologica;

gestisce il Sistema informativo territoriale (SIT);

tutte le funzioni inerenti all'accertamento di violazioni edilizie e l'adozione dei provvedimenti conseguenti, ivi compresi i rapporti con i soggetti esterni affidatari di esecuzioni forzate;

gli Usi civici;

la gestione dello Sportello Unico dell'Edilizia (SUE);

le visure catastali;

le denunce al Genio Civile per la legge 1086/1971 modificate dall'art. 64 e seguenti D.P.R. 380/2001;

i procedimenti relativi ad autorizzazioni e N.O. ambientali;

tutte le funzioni attinenti alle attribuzioni comunali in materia di edilizia agevolata e convenzionata;

tutte le funzioni inerenti al rilascio delle concessioni ed autorizzazioni edilizie ed all'accertamento eliquidazione degli oneri concessori

la pianificazione del traffico;

gestione procedure alloggi A.t.e.r.

Catasto degli incendi boschivi

gestione Sportello unico attività produttive (SUAP);

Commercio in sede fissa su aree pubbliche ed in forma itinerante;

Gestione pubblici esercizi, attività artigianali ed agricole, strutture turistico ricettive;

rilascio di autorizzazioni e relativi procedimenti sanzionatori in materia di commercio;

rilascio Occupazione Suolo Pubblico

ordinanze ingiunzioni relative a verbali di violazioni dei regolamenti comunali;

il rilascio delle autorizzazioni relative alle licenze di pubblica sicurezza ex art 68 e 69 TULPS;

funzioni di polizia amministrativa relative al TULPS;

le funzioni di supporto alle imprese locali nella ricerca ed acquisizione di finanziamenti agevolati;

gestione della manifestazione mensile dell'antiquariato e altri eventi

caccia e pesca

la programmazione e promozione degli eventi culturali, delle feste legate alla tradizione del paese di tutte le iniziative legate alla cultura, al turismo e al tempo libero

SETTORE VI

POLIZIA LOCALE - MESSI NOTIFICATORI

Al Settore compete:

regolazione e controllo della circolazione stradale;

-rilascio autorizzazione dei passi carrabili;

rapporti con l'autorità giudiziaria e con gli organi di sicurezza pubblica;

registro presenze di mercati e fiere comunali;

controllo delle attività economiche locali, di affissioni, e pubblicità e occupazione di suolo pubblico;

Irrogazione sanzioni amministrative

le attività di vigilanza e controllo in materia edilizia-urbanistica e di tutela ambientale;

servizio di pronto intervento in collaborazione con Uff. Tecnico LL.PP.;

coordinamento con il settore tecnico in tema di protezione civile;

tutela e gestione degli animali randagi;

espressione dei pareri CdS in materia di piano urbano del traffico e piano parcheggi;

servizio di notifiche atti comunali;

acquisto vestiario e armamenti polizia locale.;

rilascio autorizzazioni per la sosta disabili

segnaletica stradale orizzontale e verticale

gestione dei veicoli in dotazione al settore (bollo, manutenzioni, rifornimento carburante)

la gestione delle procedure pubbliche di gara del settore di competenza;

la predisposizione di contratti e convenzioni del settore di competenza;

SETTORE VII

Affari Generali –Contenzioso - Protocollo - Contratti – Politiche del Personale in termini giuridici

segreteria del Sindaco e del Segretario Comunale;

altri servizi di supporto alla Giunta e al Consiglio non attribuiti espressamente ad altre strutture operative;
 la raccolta dei regolamenti comunali, delle deliberazioni, delle determinazioni, delle ordinanze e dei decreti;
 altri servizi di supporto alla Giunta e al Consiglio non attribuiti espressamente ad altre strutture operative;
 ■ la raccolta dei regolamenti comunali, delle deliberazioni, delle determinazioni, delle ordinanze e dei decreti;
 registrazione contratti dell'Ente;
 la cura l'istruttoria e la formalizzazione degli atti di designazione, nomina e revoca dei rappresentanti del Comune presso enti, aziende ed istituzioni;
 la definizione ed attuazione di interventi a sostegno dell'occupazione, anche in attuazione della specificanormativa regionale;
 la gestione delle risorse umane;
 l'attuazione delle politiche del personale: programmazione assunzione, gestione e cessazione rapporto di lavoro in termini giuridici, dimensionamento delle dotazioni organiche, selezione e reclutamento, formazione professionale, sviluppo professionale, mobilità;
 le direttive e il coordinamento delle relazioni sindacali;
 effettua le verifiche finalizzate all'accertamento dell'osservanza delle disposizioni di cui all'art. 1, commi da 56 a 65, della legge 23 dicembre 1996, n.662 ed al DL.vo 1654/2001, nonché quelle che altre specifiche norme di legge demandano ai servizi ispettivi.
 Anagrafe delle Prestazioni (PERLAPA);
 Conto annuale del personale limitatamente alla relazione annuale;
 Gestioni Convenzioni CUC FORMELLO – GAL – Centrale Unica di Committenza “Feronia”;
 QUOTE ASSOCIATIVE ANCI – LEGA AUTONOMIE
 gettoni di presenza e indennità di funzione Amministratori locali
 pubblicazioni all'albo pretorio degli atti del Comune e gestione albo con deposito atti;
 il protocollo generale;
 il ritiro e la spedizione della corrispondenza dell'Ente;
 la consulenza ed assistenza alla struttura organizzativa nelle relative materie di competenza;
 la gestione del contenzioso inerente all'Amministrazione Comunale curando i rapporti con la consulenza ed assistenza legale esterna;
 la gestione delle procedure pubbliche di gara del settore di competenza;
 la predisposizione di contratti e convenzioni del settore di competenza;
 contratti di assicurazione - servizio di brokeraggio assicurativo;
 sportello INPS;
Nucleo di valutazione

Con nota prot 11854 del 28.03.2025 veniva fornita informazione alle OO.SS.

SEZIONE 4.

MONITORAGGIO

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, comma 3 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5, del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sarà effettuato secondo le specifiche contenute nelle varie misure nonché secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alle sottosezioni “Valore pubblico” e “Performance”;